

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

СОГЛАСОВАНО:

Выпускающая кафедра ЛиУТС
Заведующий кафедрой ЛиУТС


В.В. Багинова
08 сентября 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИУИТ


С.П. Вакуленко
08 сентября 2017 г.

Кафедра "Экономика, организация производства и менеджмент"

Автор Дроздова Илона Игоревна, к.э.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление человеческими ресурсами»

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Логистика и управление цепями поставок</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2016</u>

<p>Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 06 сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии</p> <p> Н.А. Клычева</p>	<p>Одобрено на заседании кафедры</p> <p>Протокол № 2 04 сентября 2017 г. Заведующий кафедрой</p> <p> Г.В. Бубнова</p>
--	---

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения курса «Управление человеческими ресурсами» выступают: формирование и развитие системы знаний, навыков и умений в области управления персоналом (человеческими ресурсами). Его актуальность и значимость существенно возрастают в связи с глобализацией экономических, политических и социально-культурных процессов.

Учебная программа курса ориентирует слушателей на вопросы, связанные с разработкой, внедрением и совершенствованием систем менеджмента социальной ответственности в организациях.

Цель дисциплины - овладение современными концепциями управления компанией с позиции социально-ориентированного менеджмента и маркетинга, методами анализа и оценки корпоративной социальной ответственности компании. А так же получение студентами знаний об обеспечении этичного происхождения продукции/услуг и потенциальных выгодах организации в результате реализации программ социальной ответственности.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление человеческими ресурсами" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-3	способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетных единиц (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий являются лекции и семинары. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления персоналом организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. При проведении

лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с персоналом, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая стройность и убедительность, ясность и доходчивость изложения. Лекции по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» должны содержать большое количество разнообразных примеров и анализ конкретных производственных ситуаций, возникающих в реальной практике управления персоналом, что позволит наиболее ярко и аргументировано преподать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов работы с персоналом. При объяснении основных категорий кадровой работы и работы с персоналом следует уделять особое внимание отличию в понимании их с точки зрения экономического и психологического подходов. Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из других уже изученных дисциплин, просить их приводить примеры и искать связи. Таким образом, формируется целостное представление об особенностях научно-обоснованного подхода к управлению персоналом. В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения. Кроме того, в ходе проведения лекций и семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра. Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие. Да и сам процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлеченности. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую значимость. По возможности необходимо включать в преподавание данной дисциплины такие формы работы, как демонстрация практических методов работы с персоналом, например, разработка должностной инструкции какой-либо специальности, составление объявления о приеме на работу, составление и представление личного резюме, разработка примерного перечня вопросов при проведении отборочного интервью, составление уведомления об увольнении работника и т.п. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов управления персоналом. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую. Для активизации творческого потенциала студентов рекомендуется проведение научно-практических конференций, что предполагает предварительную подготовку студентами докладов по обсуждаемым на конференции проблемам. Для

проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести групповую устную контрольную работу. Группа студентов разбивается на подгруппы (примерно по 3-4 человека) и составляют вопросы другим подгруппам по темам, представленным преподавателем. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: экзамен, реализация, анализ и оценка разработанной деловой игры, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам.

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Политика и стратегия управления персоналом в организации

Понятие организации, анализ внутренней и внешней среды, основные стратегии развития бизнеса, этапы жизненного цикла организации. Функции управления. От управления персоналом к управлению человеческими ресурсами. Разработка стратегии и политики управления персоналом. Задачи, функции и методы управления персоналом современной организации. Роль и место службы управления персоналом в организации. Варианты эффективного взаимодействия руководителя и менеджера по персоналу

РАЗДЕЛ 1

Политика и стратегия управления персоналом в организации

Устный опрос, Реферат, Блиц-опросы

РАЗДЕЛ 2

Разработка технологии найма персонала

Планирование потребности в персонале. Методы определения потребностей. Внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки. Сбор и анализ информации о вакансии. Разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам.

РАЗДЕЛ 2

Разработка технологии найма персонала

Устный опрос, Реферат, Блиц-опросы

РАЗДЕЛ 3

Привлечение и отбор кандидатов

Методы привлечения кандидатов. Критерии выбора метода по подбору персонала. Анализ эффективности системы привлечения кандидатов. Цели и структура отбора. Анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма. Интервью как ключевой метод оценки кандидата. Виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное. Стили проведения интервью. Планирование и проведение интервью. Психологическое тестирование. Критерии эффективности системы найма персонала. Технология создания положения о найме. Практикум по эффективному проведению собеседований.

РАЗДЕЛ 3

Привлечение и отбор кандидатов

Устный опрос, Реферат, Блиц-опросы

РАЗДЕЛ 4

Адаптация персонала

Цели и виды адаптации. Разработка программ введения в должность. Наставничество – эффективный метод обучения новичка. Критерии успешности процесса адаптации

РАЗДЕЛ 4

Адаптация персонала

Устный опрос, Реферат, Блиц-опросы, Тестирование

РАЗДЕЛ 5

Оценка персонала

Взаимосвязь оценки персонала с другими технологиями управления персоналом. Цели и результаты оценки. Преимущество оценки для сотрудника и для организации. Разработка критериев оценки, определение профиля компетенций. Выбор методов оценки: аттестация, 360 градусов, ассесмент-центр, управление по целям. План проведения аттестации персонала. Управленческие решения по итогам аттестации. Оценочные шкалы. Процедура аттестации и сопроводительные документы. Разработка положения об оценке

РАЗДЕЛ 5

Оценка персонала

Устный опрос, Реферат, Блиц-опросы

РАЗДЕЛ 6

Разработка системы развития персонала

Доводы «за» и «против» обучения. Место обучения в системе управления персоналом. Цели и задачи обучения. Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов. Виды и методы обучения. Сравнительная характеристика основных методов обучения

РАЗДЕЛ 6

Разработка системы развития персонала

Устный опрос, Реферат, Блиц-опросы

РАЗДЕЛ 7

Формирование кадрового резерва

Рекомендации по выбору провайдера обучения. Критерии оценки эффективности обучения. Система управления карьерой в современной организации. Планирование и подготовка кадрового резерва. Принципы обучения. Специфика обучения взрослых людей. Мотивация к участию в обучении.

РАЗДЕЛ 7

Формирование кадрового резерва

Устный опрос, Реферат, Блиц-опросы

РАЗДЕЛ 8

Разработка системы мотивации, стимулирования и вознаграждения персонала

Понятие мотивации и ее роль в управлении. Основные принципы трудовой мотивации. Обзор современных теорий трудовой мотивации. Возможности материальной мотивации. Компоненты удовлетворенности работой. Мониторинг удовлетворенности персонала. От оценки персонала к разработке эффективной системы мотивации. Определение ключевых показателей эффективности (KPIs). Структура компенсационного пакета. Разработка системы должностных окладов, построение системы "грейдов". Разработка премиальной системы. Зависимость премирования от выполнения целей: компании, отдела, сотрудника. Соотношение постоянной и переменной части в структуре личного трудового дохода для различных категорий сотрудников. Разработка социальных программ для персонала.

РАЗДЕЛ 8

Разработка системы мотивации, стимулирования и вознаграждения персонала
Устный опрос, Реферат, Блиц-опросы

РАЗДЕЛ 9

Управление поведением персонала
Стили управления. Управление конфликтами и стрессами. Взаимосвязь стратегии организации и стратегии управления персоналом

РАЗДЕЛ 9

Управление поведением персонала
Устный опрос, Реферат, Блиц-опросы, Тестирование

Экзамен