

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор РОАТ



В.И. Апатцев

08 сентября 2017 г.

Кафедра "Экономическая теория и менеджмент"

Автор Охотников Илья Викторович, к.э.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационно-экономические проблемы управления человеческими ресурсами»

Направление подготовки:	38.04.02 – Менеджмент
Магистерская программа:	Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	заочная
Год начала подготовки	2016

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 08 сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">С.Н. Климов</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 2 08 сентября 2017 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">Т.М. Степанян</p>
--	---

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Организационно-экономические проблемы управления человеческими ресурсами» являются: познакомить студента с основными проблемами организационного и экономического характера, которые могут возникнуть в процессе управления человеческими ресурсами.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Организационно-экономические проблемы управления человеческими ресурсами" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОПК-3	способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования
ПК-2	способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования для реализации компетентностного подхода и с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов по усмотрению преподавателя в учебном процессе могут быть использованы в различных сочетаниях активные и интерактивные формы проведения занятий, в том числе: - лекционно-семинарско-зачетная система;- методы активного и интерактивного обучения;- внеаудиторная работа в форме обязательных консультаций и индивидуальных занятий со студентами (помощь в понимании тех или иных моделей и концепций, подготовка докладов, а также тезисов для студенческих конференций и т.д.);- система дистанционного обучения «Космос» – <http://stellus.rgotups.ru/>;- система для проведения видео-конференцсвязи; - электронная почта; - сервис для проведения вебинаров; - интернет-ресурсы. .

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

РАЗДЕЛ 1

Раздел 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами

Тема 1. Введение.

Тема 2. Экономические и организационные аспекты управления человеческими ресурсами.

Тема 3. Предпосылки появления проблем организационно-экономического характера в сфере управления человеческими ресурсами.

РАЗДЕЛ 1

Раздел 1. Концептуальные основы теории управления человеческими ресурсами
Выполнение контрольной работы, доклад

РАЗДЕЛ 2

Раздел 2. Проблема построения организационной культуры в управлении человеческими ресурсами

Тема 4. Корпоративные компетенции и корпоративная культура.

Тема 5. Проблемы построения корпоративной культуры.

Тема 6. Культурные модели в международном менеджменте.

РАЗДЕЛ 2

Раздел 2. Проблема построения организационной культуры в управлении человеческими ресурсами

Выполнение контрольной работы, доклад

РАЗДЕЛ 3

Раздел 3. Проблема лидерства и руководства

Тема 7. Лидерские компетенции и типы властных отношений в организации.

Тема 8. Формальное и неформальное лидерство.

Тема 9. Лидерство и руководство.

Тема 10. Выбор типа руководства персоналом: авторитарный, либеральный, демократический.

РАЗДЕЛ 3

Раздел 3. Проблема лидерства и руководства

Выполнение контрольной работы, доклад

РАЗДЕЛ 4

Раздел 4. Проблемы построения структуры, ориентированной на человека

Тема 11. Типы организационных структур.

Тема 12. Возможности и проблемы построения организационной структуры «под персонал».

РАЗДЕЛ 4

Раздел 4. Проблемы построения структуры, ориентированной на человека

Выполнение контрольной работы, доклад

РАЗДЕЛ 5

Раздел 5. Коммуникативные проблемы в системе управления персоналом

Тема 13. Барьеры в процессе коммуникаций персонала: сокращение уровней вертикали власти.

Тема 14. Барьеры в процессе коммуникаций персонала: ликвидация барьеров между функциональными подразделениями.

РАЗДЕЛ 5

Раздел 5. Коммуникативные проблемы в системе управления персоналом

Выполнение контрольной работы, доклад

РАЗДЕЛ 6
Допуск к зачету

РАЗДЕЛ 6
Допуск к зачету
Контрольная работа

РАЗДЕЛ 7
Зачет

РАЗДЕЛ 7
Зачет
За

Зачет

РАЗДЕЛ 9
Контрольная работа