

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГИ



А.А. Горбунов

08 сентября 2017 г.

Кафедра "Психология, социология, государственное и муниципальное управление"

Автор Кулешов Сергей Михайлович, к.соц.н., доцент

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Основы управления персоналом»

Направление подготовки:	37.03.01 – Психология
Профиль:	Психология управления
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2015

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 5 06 сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">А.Н. Евлаев</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 2 04 сентября 2017 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">М.Ю. Быков</p>
--	--

Москва 2017 г.

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Основы управления персоналом» являются

приобретение студентами теоретических знаний, а также формирование практических умений и навыков по управлению персоналом, эффективного использования способностей сотрудников предприятия и проведения кадровой политики на предприятиях и в организациях всех сфер народного хозяйства.

Достижение указанных целей позволит студенту продолжить профессиональное образование в магистратуре и/или успешно начать профессиональную деятельность.

В соответствии с ФГОС по направлению подготовки 37.03.01 «Психология» в результате изучения дисциплины «Основы управления персоналом» осуществляется подготовка студентов к решению следующих профессиональных задач в соответствии с видами профессиональной деятельности:

практическая:

распространение информации о роли психологических факторов в поддержании и сохранении психического и физического здоровья, в процессах воспитания и образования, трудовой и организационной деятельности, коммуникации;

педагогическая:

пропаганда психологических знаний для работников различных сфер жизни общества;

организационно-управленческая:

анализ форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах;

выявление проблем, затрудняющих функционирование организации.

Так же целями освоения учебной дисциплины «Основы управления персоналом» в соответствии с требованиями ФГОС являются формирование у обучающихся следующего состава компетенций:

ПК-9 – способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях;

ПК-13 – способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Основы управления персоналом" 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:

ПК-9	способностью к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной и образовательной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях
ПК-13	способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

5 зачетных единиц (180 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий являются лекции и практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления персоналом организации, что предполагает 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. Не маловажную роль играет манера подачи лекционного материала. Лекции по дисциплине «Основы управления персоналом» 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, социологического и психологического подходов. Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из ранее изученных дисциплин, в том числе из программы средней школы, просить их приводить примеры и искать причинно-следственные 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 практических занятий 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 между преподавателем и обучаемыми. Сам процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлечённости. 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, 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. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка лекционного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям. К интерактивным (диалоговым) технологиям относится отработка всех тем курса с помощью электронного курса, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Весь курс разбит на 18 тем, представляющих собой логически завершенный объем учебной информации. Фонды оценочных средств освоенных компетенций включают как вопросы теоретического характера для оценки знаний, так и задания практического содержания (решение ситуационных задач, анализ конкретных ситуаций, работа с данными) для оценки умений и навыков. Теоретические знания проверяются путём применения таких организационных форм, как индивидуальные и групповые опросы, решение тестов с использованием компьютеров или на бумажных носителях..

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

РАЗДЕЛ 1

Современный подход к управлению персоналом.

Тема: Современный подход к управлению персоналом.

Основные

определения, схемы управления персоналом, цели и задачи, управление персоналом в организациях, роль, построение, организационная структура

РАЗДЕЛ 2

Методологические основы управления персоналом.

Тема: Методологические основы управления персоналом.

Принципы управления персоналом. Основные характеристики персонала организации.

Трудовые коллективы и их роль в управлении организацией. Управление конфликтами в трудовых коллективах. Принципы и методы системы управления персоналом. Основные элементы системы управления персоналом.

РАЗДЕЛ 3

Система управления персоналом.

Тема: Система управления персоналом.

Основные элементы системы управления персоналом. Организационная структура управления персоналом.

РАЗДЕЛ 4

Кадровая политика организации.

Тема: Кадровая политика организации.

Современные тенденции кадровой политики в организациях

Понятия, виды и содержание кадровой политики организации
Цели и принципы формирования кадровой политики
Кадровая политика – функции подразделения по управлению персоналом

РАЗДЕЛ 5

Кадровый потенциал организации.

Тема: Кадровый потенциал организации.
Социально-трудовые отношения в рыночной экономике. Рынок труда и основные его виды. Понятие трудовых ресурсов. Классификация персонала.

РАЗДЕЛ 6

Служба управления персоналом.

Тема: Служба управления персоналом.

РАЗДЕЛ 7

Планирование потребности в кадрах организации.

Тема: Планирование потребности в кадрах организации.
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 8

Набор и отбор персонала.

Тема: Набор и отбор персонала.
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.

РАЗДЕЛ 9

Управление развитием персонала.

Тема: Управление развитием персонала.
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. Рекомендации по выбору провайдера обучения. Критерии оценки эффективности обучения.

РАЗДЕЛ 10

Оценка персонала и эффективности управления им.

Тема: Оценка персонала и эффективности управления им.
Проблемы количественной оценки эффективности управления персоналом. Показатели эффективности работы с человеческими ресурсами, аудит персонала, факторы эффективности управления персоналом. Критерии эффективности системы управления персоналом. Понятие HR.

РАЗДЕЛ 11

Высвобождение персонала.

Тема: Высвобождение персонала.

Понятие и виды высвобождения персонала. Система мероприятий по высвобождению персонала. Основные этапы мероприятий.

РАЗДЕЛ 12

Личность в современной организации.

Тема: Личность в современной организации.

Понятие личности и условия ее формирования. Свойства личности в разрезе системы управления персоналом. Поведение личности в организации.

РАЗДЕЛ 13

Стиль управления и этика менеджера.

Тема: Стиль управления и этика менеджера.

Понятие о стилях управления. Руководство и управление. Ситуационный менеджмент. Лидерский потенциал и этика менеджера.

РАЗДЕЛ 14

Мотивация персонала.

Тема: Мотивация персонала.

Понятие мотивации и ее роль в управлении. Основные принципы трудовой мотивации. Обзор современных теорий трудовой мотивации. Возможности нематериальной мотивации. Компоненты удовлетворенности работой. Мониторинг удовлетворенности персонала. От оценки персонала к разработке эффективной системы мотивации.

РАЗДЕЛ 15

Управление карьерой персонала.

Тема: Управление карьерой персонала.

Карьера, планирование карьеры. Роль планирования карьеры в развитии персонала. Кадровый резерв – понятие, роль в организации, принципы и методы формирования, стратегии работы с кадровым резервом.

РАЗДЕЛ 16

Формирование трудового коллектива.

Тема: Формирование трудового коллектива.

Понятие трудового коллектива и его виды. Основные группы в структуре организации. Этапы развития трудового коллектива. Психологические особенности трудовых коллективов.

РАЗДЕЛ 17

Организационная культура.

Тема: Организационная культура.

Сущность и основные этапы коммуникационного процесса. Создание корпоративной культуры. Этика деловых отношений.

Команда как организационная форма коллективного управления. Этапы командообразования и методы формирования команд.

РАЗДЕЛ 18

Конфликты в процессе управления персоналом

Тема: Конфликты в процессе управления персоналом

