

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Гаранн Максим Алексеевич
 Должность: И.о. ректора
 Дата подписания: 09.06.2020 11:02:20
 Уникальный программный ключ:
 09f9c0855a13fb1cc9fc841ffccb251a28eca6f4

Аннотация рабочей программы дисциплины/практики

Б1.О.39 Управление персоналом

Специальность/направление подготовки: 23.05.06 Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей

Специализация/профиль: Мосты

1. Цели освоения дисциплины(модуля)/практики

обеспечить ориентировку студентов в специфических психологических составляющих труда, являющегося предметом многих наук, понимая ее как основу, которая позволит молодому специалисту, с одной стороны, уверенно сохранить профессиональную позицию в научной и практической работе и, с другой стороны, по деловому взаимодействовать с представителями смежных областей знания о труде при решении комплексных междисциплинарных задач

2. Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) практики

УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикатор	УК-3.1. Организует и координирует работу участников проекта, способствует конструктивному преодолению возникающих разногласий и конфликтов.
Индикатор	УК-3.2. Учитывает в своей социальной и профессиональной деятельности интересы, особенности поведения и мнения (включая критические) людей, с которыми работает/взаимодействует, в том числе посредством корректировки своих действий.
Индикатор	УК-3.3. Предвидит результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий.
Индикатор	УК-3.4. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды. Организует обсуждение разных идей и мнений.

УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни

Индикатор	УК-6.1. Определяет приоритеты своей деятельности, выстраивает и реализовывает траекторию саморазвития на основе мировоззренческих принципов.
Индикатор	УК-6.2. Использует личностный потенциал в социальной среде для достижения поставленных целей.
Индикатор	УК-6.3. Демонстрирует социальную ответственность за принимаемые решения, учитывает правовые и культурные аспекты, обеспечивать устойчивое развитие при ведении профессиональной и иной деятельности.
Индикатор	УК-6.4. Оценивает свою деятельность, соотносит цели, способы и средства выполнения деятельности с её результатами.

ОПК-8: Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним

Индикатор	ОПК-8.1. Знает основы трудового законодательства и принципы организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров. Владеет навыками кадрового делопроизводства и договорной работы.
Индикатор	ОПК-8.2. Применяет нормативно-правовую базу при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам.
Индикатор	ОПК-8.3. Разрабатывает программы подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников организации.

3. В результате освоения дисциплины (модуля)/практики обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основы методологии управления персоналом (философию, концепцию, сущность, закономерности, принципы и методы управления персоналом; методы построения системы управления персоналом);
3.1.2	сущность, цели, функции и организационную структуру системы управления персоналом;
3.1.3	бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом;
3.1.4	основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом;
3.2	Уметь:
3.2.1	анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию и её персонал;
3.2.2	принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;

3.2.3	прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;
3.3	Владеть:
3.3.1	методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
3.3.2	методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
3.3.3	методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
3.3.4	современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала);
4. Структура и содержание дисциплины (модуля)/практики	
Наименование разделов	
Раздел 1. Персонал в современной организации	
Человек в традиционном и современном производственном процессе. Основные факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе. Теории человеческого социального капитала. /Лек/	
1. Место персонала в системе менеджмента организации 2. Основные школы управления персоналом 3. Внешние и внутренние факторы, влияющие на работу с персоналом /Пр/	
5. Экономическое (технократическое) управление персоналом. 6. Органическое управление персоналом. /Пр/	
Раздел 2. Управление персоналом как специфическая сфера управления, как наука и учебная.	
Понятие и цели управления персоналом. Функции, субъекты и методы управления персоналом. Основные этапы эволюции управления персоналом. Предмет и место управления персоналом в системе современных наук. Структура знаний науки управления персоналом и ее практическая значимость. Управление персоналом как учебная дисциплина. Связь с другими дисциплинами. Философия управления персоналом и кадровая политика. /Лек/	
1. Этапы эволюции управления персоналом. 2. Содержание понятий "Персонал" и "Управление". 3. Классификация персонала. /Пр/	
1. Этапы эволюции управления персоналом. 2. Содержание понятий "Персонал" и "Управление". 3. Классификация персонала. /Пр/	
Раздел 3. Структура управления персоналом: работа с кадрами и руководство персоналом.	
Базовые категории, характеризующие управление персоналом. Понятие и главное содержание руководство персоналом. Работа с персоналом. Кадровое программирование. /Лек/	
1. Функции и методы управления персоналом. 2. Значение термина кадровая политика в теории и на практике. /Пр/	
3. Элементы кадровой политики. 4. Цель и задачи кадровой политики. /Пр/	
Раздел 4. Техника, средства и модели руководства	
Понятие техники руководства. Рамочное управление и управление посредством делегирования. Управление по целям и системное управление. Средства руководства. Модели руководства. Методы подбора руководителей и формирование управленческих команд. Использование конкурсных и игровых процедур. /Лек/	
1. Управление по целям и системное управление. 2. Административные и лидерские ресурсы руководителя. 3. Стили и модели руководства. 4. Должностные инструкции и требования к персоналу. /Пр/	
1. Команда и командообразование. 2. Свойства командного управления. /Пр/	
Раздел 5. Методы набора и оценки персонала	
Методы поиска и набора персонала (установление требований, обращение к источникам комплектования). Методы оценки и отбора персонала. Интервью, наблюдение. Исследование субъективной картины жизненного пути. Карьерография. Ассесмент-центр. Проблема использования психологической диагностики в оценке персонала. Социально-психологические аспекты аттестации кадров. /Лек/	

1. Этапы, источники, методы набора и отбора персонала.
2. Сущность, подходы и методы оценки персонала.
3. Требования к методам оценки персонала. /Пр/
Раздел 6. Самостоятельная работа
Подготовка к лекциям /Ср/
Подготовка к практикам /Ср/
Подготовка к зачету /Ср/
Зачет /К/
Раздел 7. Социально- психологические факторы формирования отношения к труду.
Потребности трудовой деятельности. Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование трудовой деятельности. /Лек/
1. Цели системы вознаграждения персонала.
2. Элементы системы вознаграждения персонала.
3. Структура денежного вознаграждения персонала.
4. Теории и формы мотивации трудовой деятельности. /Пр/
Раздел 8. Адаптация персонала
Ориентации новых работников в организации. Основные проблемы адаптации. Программы адаптационных (социальных, профессиональных и т.п.) мероприятий. Виды адаптации: социальная, профессиональная, психологическая. Критерии оценки адаптированности работника. /Лек/
1. Сущность, цель и виды адаптации персонала.
2. Этапы и оценка эффективности адаптации персонала. /Пр/
Раздел 9. Обучение и развитие персонала
Определение потребности в обучении. Формирование обучающих программ. Последовательность звеньев обучения. Организации, реализующие программы подготовки. Принципы корпоративной политики обучения и повышения квалификации. Направления программ обучения. /Лек/
1. Сущность и формы организации обучения персонала.
2. Этапы и методы обучения персонала. /Пр/
Раздел 10. Психологические аспекты профессионального продвижения персонала
Индивидуальная карьера. Социально- психологическое содержание понятия "карьера". Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры. Методика оценки карьерных ориентаций Э.Шейна. /Лек/
1. Управление кадровым резервом.
2. Система профессионального продвижения работников предприятия. /Пр/
Раздел 11. Самостоятельная работа
Подготовка к лекциям /Ср/
Подготовка к практическим занятиям /Ср/
Подготовка к экзамену /Ср/
Экзамен /КЭ/

Трудоёмкость: 6 ЗЕ.