

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце: **МИНИСТЕРСТВО  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**  
ФИО: Гаранин Максим Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 07.05.2024 09:15:17  
Уникальный программный ключ:  
7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ**

## Основы управления персоналом рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**  
Форма обучения **очно-заочная**  
Общая трудоемкость **10 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:  
экзамены 2, 3  
курсовые работы 3

### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		3 (2.1)		Итого	
	Неделя		17,7			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16	32	32
Практические	16	16	16	16	32	32
Конт. ч. на аттест.			1,5	1,5	1,5	1,5
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	2,35	2,35	2,35	2,35	4,7	4,7
Итого ауд.	32	32	32	32	64	64
Контактная работа	34,35	34,35	35,85	35,85	70,2	70,2
Сам. работа	121	121	119,5	119,5	240,5	240,5
Часы на контроль	24,65	24,65	24,65	24,65	49,3	49,3
Итого	180	180	180	180	360	360

Программу составил(и):

*старший преподаватель , Тарасова О.В.*

Рабочая программа дисциплины

**Основы управления персоналом**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-24-1-УПб-оз.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Управление персоналом**

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Кремнев А.А.

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1.1	Целью освоения дисциплины «Основы управления персоналом» является подготовка обучающихся к профессиональной деятельности, обеспечивающей рациональное и компетентное управление персоналом организации.
1.2	Задачей освоения дисциплины «Основы управления персоналом» является обучение студентов теоретическим основам и практическим навыкам, необходимым для:
1.3	- разработки стратегии и концепции управления персоналом на предприятии;
1.4	- построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом;
1.5	- проектирования систем и технологий управления персоналом;
1.6	- решения проблем, связанных с «человеческим фактором» на основе современных знаний о закономерностях, принципах и методах управления персоналом

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Цикл (раздел) ОП:	Б1.О.15
-------------------	---------

**3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

ОПК-3	Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;
ОПК-3.1	Владеет технологией разработки стратегии управления персоналом в соответствии со стратегией организации
ПК-6	Способен участвовать в разработке и реализации корпоративной кадровой и социальной политики в отношении персонала
ПК-6.2	Содействует определению основных направлений кадровой и социальной политики организации с учетом её специфики и социально-экономического положения
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
УК-2.2	Формулирует проектную задачу, определяет способы ее решения средствами проектного управления

**В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	- основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом;
3.1.2	- общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом;
3.1.3	- технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом
3.1.4	основы разработки и реализации концепции кадровой политики;
3.1.5	- основы стратегического управления персоналом;
3.1.6	- основы использования и управления интеллектуальной собственностью организации;
3.1.7	- основы аудита и оценки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации;
3.1.8	- роль маркетинга персонала в процессе разработки и внедрения требований к должностям, основные критерии подбора и расстановки персонала
3.1.9	методы управления профессиональными рисками при реализации процедур подбора и отбора персонала
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	- применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда;
3.2.2	- применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу;
3.2.3	- использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук;
3.2.4	- применять на практике средства разработки и реализации концепции кадровой политики организации;
3.2.5	- анализировать трудовой потенциал и интеллектуальный капитал организации и отдельного работника;
3.2.6	- ориентироваться в практике применения основ стратегического управления персоналом и основ управления интеллектуальной собственностью;
3.2.7	- ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала;
3.2.8	- анализировать критерии подбора и расстановки персонала с целью минимизации профессиональных рисков;

3.2.9	- учитывать знание основ маркетинга персонала при разработке и внедрении требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала
<b>3.3 Владеть:</b>	
3.3.1	- реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда;
3.3.2	- по реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
3.3.3	- анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом;
3.3.4	- основными технологиями оценки эффективности управления персоналом;
3.3.5	- определения ресурсов, выбор средств и методов проведения оценки персонала;
3.3.6	- базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом;
3.3.7	- технологиями и инструментами разработки и реализации эффективной кадровой политики организации;
3.3.8	- способностью внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме;
3.3.9	- методиками подбора и расстановки персонала с учетом профессиональных рисков;
3.3.10	- способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом, методами деловой оценки персонала при найме

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание
	<b>Раздел 1. Теория и методология управления персоналом</b>			
1.1	Предмет и содержание дисциплины «Основы управления персоналом» /Лек/	2	2	
1.2	Трактовка понятий «кадровая работа», «управление персоналом», «управление человеческими ресурсами», «кадровый менеджмент». Предмет изучения курса. Основное содержание курса. Характеристика разработок зарубежных и отечественных авторов по проблемам управления персоналом. /Пр/	2	2	дискуссия
1.3	Философия и кадровая политика организации /Лек/	2	2	
1.4	Философия управления персоналом. Содержание понятия «философия управления персоналом». Варианты философии управления персоналом. Внешние и внутренние факторы, влияющие на философию управления персоналом. Примеры философии управления персоналом /Пр/	2	2	дискуссия
1.5	Система управления персоналом /Лек/	2	2	
1.6	Цели, содержание, принципы и методы управления персоналом. Управление персоналом как система. Краткая характеристика основных элементов системы управления персоналом. Теория управления о роли человека в организации. /Пр/	2	2	дискуссия
	<b>Раздел 2. Система управления персоналом организации</b>			
2.1	Организационное проектирование системы управления персоналом /Лек/	2	2	
2.2	Содержание понятия, стадии и этапы организационного проектирования. Содержание стадий разработки и внедрения проекта системы управления организации: предпроектная подготовка, проектирование и внедрение. Характеристика этапов организационного проектирования /Пр/	2	2	Дискуссия
2.3	Анализ и проектирование рабочих мест (должностей) /Лек/	2	2	
2.4	Задача «Разработка организационной структуры фирмы и штатного расписания». Составление должностных инструкций (обсуждение и выдача задания). Практическое использование методики локальной классификации деятельности и ее функций (обсуждение и выдача задания). /Пр/	2	2	Дискуссия
2.5	Кадровое обеспечение системы управления персоналом /Лек/	2	2	
2.6	Факторы, определяющие количественный состав службы управления персоналом, методы расчета численности специалистов по управлению персоналом, факторы, определяющие качественный состав службы управления персоналом. /Пр/	2	2	Дискуссия
2.7	Анализ кадрового потенциала /Лек/	2	2	

2.8	Кадровый потенциал организации и методы его анализа. Трудовой коллектив, его признаки и функции. Формальные и неформальные группы, управление ими. Власть и лидерство. Нововведения и персонал. Социально- психологический климат в коллективе /Пр/	2	2	Дискуссия
2.9	Анализ трудовых ресурсов /Лек/	2	2	
2.10	Анализ использования рабочей силы. Анализ производительности труда. Анализ оплаты труда /Пр/	2	2	
	<b>Раздел 3. Технология управления персоналом</b>			
3.1	Планирование персонала. Подбор кадров, прием на работу. Увольнение /Лек/	3	2	
3.2	Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Оперативный план работы с персоналом. Маркетинг персонала. Определение потребности в персонале. Анализ и планирование показателей по труду, расходов на персонал. Основы нормативного подхода к планированию персонала /Пр/	3	2	
3.3	Адаптация персонала /Лек/	3	2	
3.4	Направление и виды адаптации. Управление трудовой адаптацией. Оценка эффективности адаптации. Преодоление сопротивления организационным изменениям /Пр/	3	2	
3.5	Формы, методы привлечения, профессионального отбора и найма работников /Лек/	3	2	
3.6	Рынок труда и взаимодействие с его операторами. Конкурентоспособность предприятия на рынке труда. Критерии отбора кандидатов на вакантные рабочие места. Источники найма работников и их эффективность /Пр/	3	2	
3.7	Повышение квалификации персонала. Планирование и развитие деловой карьеры. Высвобождение работников /Лек/	3	2	
3.8	Определение потребностей в профессиональном обучении. Цели профессионального обучения и критерии оценки его эффективности. Методы профессионального обучения, методы оценки программ обучения. Бюджет профессионального обучения /Пр/	3	2	
3.9	Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением, работа с кадровым резервом /Лек/	3	2	
3.10	Понятия профессиональной и внутриорганизационной карьеры, служебного продвижения. Принципы организации управления деловой карьерой. Инструментарий управления деловой карьерой /Пр/	3	2	
3.11	Оценка персонала /Лек/	3	2	
3.12	Цели оценки персонала. Аттестация и оценка результатов труда. Проблемы и ошибки оценки. Процесс оценки. Методы оценки: традиционные и нетрадиционные. Сообщение результатов оценки. Специфика оценки менеджеров и руководителей: критерии оценки, методы, процессы /Пр/	3	2	
3.13	Мотивация результатов труда персонала. Системы оплаты труда, компенсаций /Лек/	3	2	
3.14	Сущность мотивации персонала. Первоначальные концепции мотивации: политика кнута и пряника. Обсуждение практических ситуаций. Разработка традиционной системы компенсации (обсуждение и выдача задания). Разработка системы льгот и выплат (обсуждение и выдача задания). Применение методики локальной классификации деятельности и функций для определения заработной платы и премий сотрудникам (обсуждение и выдача задания). Мотивация работников ОАО «РЖД» /Пр/	3	2	
3.15	Оплата труда и компенсация /Лек/	3	2	
3.16	Понятие компенсаций и компенсационного пакета. Управление трудовой мотивацией. Структура дохода сотрудника предприятия. Формы и системы заработной платы. Структура фондов оплаты труда. Традиционная система компенсации. «Нетрадиционные » системы компенсации. Управление системой льгот и выплат /Пр/	3	2	
	<b>Раздел 4. Самостоятельная работа</b>			
4.1	Подготовка к лекциям /Ср/	2	16	
4.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	2	32	

4.3	Подготовка к лекциям /Ср/	3	16	
4.4	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	3	32	
4.5	Выполнение курсовой работы /Ср/	3	34,5	
4.6	Этапы развития теории и практики управления персоналом /Ср/	2	26	
4.7	Управление персоналом в системе менеджмента современного предприятия /Ср/	2	26	
4.8	Выбор поставщика рекрутинговых услуг с учетом требований стандарта ISO 9001 /Ср/	2	21	
4.9	Сущность мотивации персонала. Первоначальные концепции мотивации: политика кнута и пряника, “школа научного управления”, “теория человеческих отношений”. Современные теории мотивации. Основопологающие понятия мотивации. Сущность содержательных теорий мотивации /Ср/	3	16	
4.10	Управление персоналом и конкурентоспособность предприятия. Концепция и методика оценки эффективности системы управления персоналом на основе оценки конкурентоспособности /Ср/	3	8	
4.11	Методы традиционной оценки результатов труда персонала. Оценка результатов эффективности деятельности служб управления персоналом. Направления оценки: результативность, эффективность, полезность. Оценка социальной и экономической эффективности проектов совершенствования системы управления персоналом /Ср/	3	13	
<b>Раздел 5. Контактная работа</b>				
5.1	Экзамен /КЭ/	2	2,35	
5.2	Экзамен /КЭ/	3	2,35	
5.3	Курсовая работа /КА/	3	1,5	

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательс тво, год	Эл. адрес
Л1.1	Валева Н. Ш., Нурутдинова А. Р., Муртазина Э. М.	PERSONNELMANAGEMENT Основы управления персоналом: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2023	<a href="https://book.ru/book/946906">https://book.ru/book/946906</a>

#### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательс тво, год	Эл. адрес
--	---------------------	----------	-----------------------	-----------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Мумладзе Р. Г., Васильева И. В., Алешина Т. Н.	Основы управления персоналом: Учебное пособие	Москва: Русайнс, 2023	<a href="https://book.ru/book/946899">https://book.ru/book/946899</a>
<b>6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)</b>				
<b>6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения</b>				
6.2.1.1	Microsoft Office			
<b>6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем</b>				
6.2.2.1	Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: <a href="http://www.garant.ru/iv/">http://www.garant.ru/iv/</a>			
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал <a href="http://www.multistat.ru/?menu_id=1">http://www.multistat.ru/?menu_id=1</a>			
6.2.2.3	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - <a href="https://www.cfin.ru/rubricator.shtml">https://www.cfin.ru/rubricator.shtml</a>			
6.2.2.4	Федеральный образовательный портал «Экономика Социология, Менеджмент» - <a href="http://ecsocman.hse.ru">http://ecsocman.hse.ru</a>			
<b>7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>				
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).			
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)			
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.			
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования			
7.5	Помещения для курсового проектирования / выполнения курсовых работ, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (стационарными или переносными).			