

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



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Иновации в управлении персоналом на транспорте

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 01.06.2025

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- получение студентами теоретических и прикладных профессиональных знаний и умений в области новаторской деятельности, социальной эффективности нововведений в кадровой работе;
- формирование навыков применения инновационных технологий подготовки, принятия и практической реализации управленческих решений для использования их в профессиональной деятельности.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование знаний об основных принципах, целях, функциях и задачах инновационного менеджмента;
- освоение инновационных стратегий менеджмента в управлении персоналом, механизма управления инновациями и внутрифирменного планирования инновационной деятельности;
- изучение основных этапов создания и реализации инновационного проекта, методов оценки эффективности, влияния на качество и конкурентоспособность продукта;
- овладение инструментарием анализа личных качеств участников инновационного процесса, методами стимулирования инновационной активности сотрудников.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ОПК-2** - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

**ОПК-4** - Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;

**ПК-4** - Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

**Знать:**

- методы сбора данных о персонале организаций;
- методы оценки качества собранных данных;

- принципы обработки данных;
- количественный и качественный анализ обработки данных;
- принципы оперативного управления предприятиями;
- основные функции оперативного управления персоналом;
- современные теории и концепции организации эффективной работы компаний;
- перечень документационного обеспечения системы управления персоналом;
- должностные обязанности сотрудника отдела кадров;
- концептуальные основы организации оплаты труда персонала;
- методологию анализа и синтеза применяемых форм и систем оплаты труда персонала организации.

**Уметь:**

- правильно применять методы сбора данных; оценивать качество собранных данных и соответствие их поставленным задачам;
- оформлять документацию, необходимую для эффективной работы системы управления персоналом; вести кадровый учет;
- разрабатывать новые предложения в области организации и управления оплатой труда персонала.

**Владеть:**

- теорией и методологией научных основ организации оплаты труда.

### 3. Объем дисциплины (модуля).

#### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №7
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 44 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

#### 4. Содержание дисциплины (модуля).

##### 4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	<p>Предмет и содержание дисциплины. Инноватика как область знаний</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- содержание понятий «инновация», «инновационный процесс», «инновационный менеджмент»;</li><li>- этапы развития инновационного менеджмента как области науки;</li><li>- классификация инноваций.</li></ul>
2	<p>Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- понятие кадровой инновации;</li><li>- основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций;</li><li>- методы инновационного развития кадрового потенциала организаций;</li><li>- инновационный потенциал работника.</li></ul>
3	<p>Оценка эффективности инноваций в управлении персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- сущность эффективности кадровых нововведений;</li><li>- оценка экономической эффективности инноваций в кадровой работе;</li><li>- оценка удовлетворенности трудом.</li></ul>
4	<p>Мотивация сотрудников к инновационной деятельности</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- сущность мотивационного механизма инновационной активности сотрудников;</li><li>- основные методы стимулирования инновационной активности сотрудников;</li><li>- факторы внутреннего и внешнего сопротивления инновациям;</li><li>- методы нейтрализации сопротивления инновациям;</li><li>- роль организационной культуры при внедрении инноваций.</li></ul>
5	<p>Метод управления проектами Agile</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- основные инструменты гибкой системы управления проектами;</li></ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ценности и принципы Agile;</li> <li>- плюсы и минусы Agile-разработки.</li> </ul>
6	<p><b>Метод управления проектами Scrum</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управление продуктом в Scrum;</li> <li>- методы и принципы методологии Scrum;</li> <li>- этапы Scrum.</li> </ul>
7	<p><b>Сигнатурное прогнозирование эффективности управления</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сигнатура генерирования идей;</li> <li>- сигнатура эффективности;</li> <li>- сигнатура инноваций;</li> <li>- сигнатура влияния.</li> </ul>
8	<p><b>Сущность и характеристики инновационного проекта</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и характеристики инновационного проекта;</li> <li>- виды инновационных проектов и их особенности;</li> <li>- особенности управления персоналом в инновационных проектах;</li> <li>- личные качества участников инновационного процесса.</li> </ul>
9	<p><b>Роль руководителя в инновационном процессе</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- задачи и функции менеджера в управлении инновационным проектом;</li> <li>- взаимодействие менеджеров и специалистов проекта в рамках выбранной структуры проекта и организации в целом;</li> <li>- традиционная организационная структура управления;</li> <li>- матричная организационная структура;</li> <li>- особенности управления инновационным проектом.</li> </ul>
10	<p><b>Риски инновационных проектов и их особенности</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- жизненный цикл инноваций;</li> <li>- классификация рисков инновационных проектов;</li> <li>- основные приемы управления рисками инновационных проектов.</li> </ul>
11	<p><b>Разработка и вывод на рынок новых проектов и услуг</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- происхождение модели поэтапного процесса;</li> <li>- этапы развития проекта;</li> <li>- управление рисками и наградами в портфеле инноваций.</li> </ul>
12	<p><b>Экономическая оценка эффективности новых проектов</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- необходимость применения обобщающих показателей;</li> <li>- чистый дисконтированный доход;</li> <li>- внутренняя норма доходности;</li> <li>- срок окупаемости.</li> </ul>
13	<p><b>Система сбалансированных показателей как инструмент управления бизнес-процессами</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и КРП по составляющим системы сбалансированных показателей;</li> <li>- клиентская составляющая, цели и показатели;</li> <li>- внутренняя составляющая, цели и показатели.</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
14	<p><b>Иновационные стратегии организаций</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие инновационной стратегии;</li> <li>- научная организация;</li> <li>- инкубаторы бизнеса (бизнес-инкубаторы) и инкубаторы технологий;</li> <li>- технологические парки;</li> <li>- конкурентные стратегии организаций-инноваторов.</li> </ul>
15	<p><b>Цифровая трансформация HR-процессов в транспортной отрасли</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- внедрение HR-модулей в корпоративные информационные системы транспортных компаний;</li> <li>- использование мобильных приложений для управления персоналом;</li> <li>- автоматизация процессов рекрутинга, адаптации и обучения;</li> <li>- цифровые платформы для внутренних коммуникаций и обратной связи;</li> <li>- аналитика больших данных в управлении человеческими ресурсами.</li> </ul>
16	<p><b>Управление производительностью и вовлеченностью в цифровой среде</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- системы непрерывной производительности (Continuous Performance Management);</li> <li>- цифровые инструменты обратной связи 360 градусов;</li> <li>- использование данных телематики в оценке эффективности водителей;</li> <li>- платформы для управления проектами и задачами;</li> <li>- аналитика вовлеченности персонала в реальном времени;</li> <li>- системы управления удаленными командами в логистике.</li> </ul>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p><b>Предмет и содержание дисциплины. Инноватика как область знаний</b></p> <p>В результате работы на практическом занятии студент получает представление об основных понятиях предмета, истории развития подходов в управлении персоналом на примере реальных компаний.</p>
2	<p><b>Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организаций</b></p> <p>В результате работы на практическом занятии студент получает представление о таких кадровых технологиях как менторинг, коучинг, наставничество и их влияние на развитие потенциала работника.</p>
3	<p><b>Оценка эффективности инноваций в управлении персоналом</b></p> <p>В результате работы на практическом занятии студент получает навык анализа эффективности кадровых нововведений и оценки экономического эффекта.</p>
4	<p><b>Мотивация сотрудников к инновационной деятельности</b></p> <p>В результате работы на практическом занятии студент получает представление о психологических аспектах и особенностях мотивационного процесса.</p>
5	<p><b>Методы управления проектами: Agile и Scrum</b></p> <p>В результате работы на практическом занятии студент учится применять гибкую методологию разработки Agile на конкретном примере. Также студент учится выделять задачи, подходящие для применения Scrum, получает представление о возможности внедрения Scrum-методологии управления проектами.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
6	<b>Социальная эффективность кадровых нововведений</b> В результате работы на практическом занятии студент получает навык анализа структуры проектных групп и влияние сочетания индивидуальных особенностей сотрудников и их взаимоотношений на результативность команды.
7	<b>Цифровой след как источник информации</b> В результате работы на практическом занятии студент получает представление о методах сбора данных о взаимодействиях сотрудников, пути их анализа и применения.
8	<b>Кейс «Принятие управленческих решений»</b> В результате работы над кейсом студент учится на конкретном примере разрабатывать алгоритм принятия управленческих решений в инновационном проекте.
9	<b>Кейс «Руководитель в инновационном процессе»</b> В результате работы над кейсом студент учится разрабатывать алгоритм процедуры принятия кадровых решений с учетом мотивации сотрудников и получает навык делегирования полномочий компетентным сотрудникам.
10	<b>Расстановка приоритетов: Иерархическая структура цели</b> В результате работы на практическом занятии студент учится определять первоочередность задач, приоритеты и делать выбор наиболее важных проектов.
11	<b>Модель для разработки нового продукта. Аутсорсинг как технология кадровой работы</b> В результате работы на практическом занятии студент учится формировать стратегии вывода на рынок новых продуктов и услуг. Кроме того, студент получает навык определения целесообразности применения аутсорсинговых услуг и изучает этапы принятия решения о передаче части функций компании на аутсорсинг.
12	<b>Методы расчета эффективности новых проектов</b> В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчета показателей эффективности инвестиций и составления калькуляции затрат.
13	<b>Система сбалансированных показателей как инструмент управления бизнес-процессами</b> В результате работы на практическом занятии студент получает навык разработки и внедрения системы сбалансированных показателей, анализирует преимущества и недостатки системы при оценке эффективности.
14	<b>Динамическое моделирование реальной конкурентной борьбы</b> В результате работы на практическом занятии студент получает опыт применения теории игр, моделирования конкурентной борьбы и разработки ответных мер.
15	<b>Геймификация и применение VR/AR-технологий для обучения и мотивации транспортного персонала</b> На семинаре рассматриваются инновационные методы вовлечения и развития сотрудников. Участники познакомятся с принципами геймификации в управлении персоналом: создание систем баллов, рейтингов и бейджей для мотивации водителей к экономии топлива, безаварийной езде и соблюдению графика. Особое внимание уделяется использованию технологий виртуальной (VR) и дополненной (AR) реальности для создания тренажеров и симуляторов для обучения водителей сложным маршрутам, погрузочной технике, а также для отработки действий в нештатных и аварийных ситуациях без рисков для компании. Студенты получают навык разработки элементов геймификации для систем мотивации и оценки персонала, а также умение формулировать технические задания для создания VR/AR-тренажеров под конкретные задачи транспортной компании.
16	<b>Инновационные подходы к оценке и развитию лидерства в транспортном комплексе</b> Семинар посвящен современным методам выявления и развития лидерского потенциала. Участники

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	изучат инновационные форматы оценки. Рассматриваются подходы к созданию цифрового кадрового резерва и системы преемственности на ключевые должности. Особое внимание уделяется развитию "мягких" навыков у руководителей среднего и высшего звена в транспортной компании через коучинг, менторинг и программы обмена опытом.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с литературой.
2	Подготовка к практическим занятиям.
3	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

#### 5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/543893">https://urait.ru/bcode/543893</a> (дата обращения: 10.04.2024).
2	Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/543996">https://urait.ru/bcode/543996</a> (дата обращения: 10.04.2024).
3	Инновационный менеджмент : учебник для вузов / под общей редакцией Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 479 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17994-1. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/535990">https://urait.ru/bcode/535990</a> (дата обращения: 10.04.2024).

#### 6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Поисковые системы Yandex, Mail (<http://yandex.ru/>, <http://mail.ru/>);  
Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);  
Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru/>);  
Административно-управленческий портал (<http://www.aup.ru/books/i002.htm>);  
Ассоциация консультантов по экономике и управлению (<http://akeu.ru>).

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);
2. Операционная система Microsoft Windows;
3. Microsoft Office;
4. Microsoft Teams;
5. Windows Media Player.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 7 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

ассистент кафедры «Управление  
производством и кадровое  
обеспечение транспортного  
комплекса»

А.Ю. Точальная

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК

А.Б. Письменная

Председатель учебно-методической  
комиссии

С.В. Володин