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 - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
РУТ (МИИТ) Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Инновации 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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

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	Предмет и содержание дисциплины. Инноватика как область знаний Рассматриваемые вопросы: - содержание понятий «инновация», «инновационный процесс», «инновационный менеджмент»; - этапы развития инновационного менеджмента как области науки; - классификация инноваций.
2	Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации Рассматриваемые вопросы: - понятие кадровой инновации; - основные задачи и функции менеджмента кадровых инноваций; - методы инновационного развития кадрового потенциала организации; - инновационный потенциал работника.
3	Оценка эффективности инноваций в управлении персоналом Рассматриваемые вопросы: - сущность эффективности кадровых нововведений; - оценка экономической эффективности инноваций в кадровой работе; - оценка удовлетворенности трудом.
4	Мотивация сотрудников к инновационной деятельности Рассматриваемые вопросы: - сущность мотивационного механизма инновационной активности сотрудников; - основные методы стимулирования инновационной активности сотрудников; - факторы внутреннего и внешнего сопротивления инновациям; - методы нейтрализации сопротивления инновациям; - роль организационной культуры при внедрении инноваций.
5	Метод управления проектами Agile Рассматриваемые вопросы: - основные инструменты гибкой системы управления проектами;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- ценности и принципы Agile; - плюсы и минусы Agile-разработки.
6	Метод управления проектами Scrum Рассматриваемые вопросы: - управление продуктом в Scrum; - методы и принципы методологии Scrum; - этапы Scrum.
7	Сигнатурное прогнозирование эффективности управления Рассматриваемые вопросы: - сигнатура генерирования идей; - сигнатура эффективности; - сигнатура инноваций; - сигнатура влияния.
8	Сущность и характеристики инновационного проекта Рассматриваемые вопросы: - сущность и характеристики инновационного проекта; - виды инновационных проектов и их особенности; - особенности управления персоналом в инновационных проектах; - личные качества участников инновационного процесса.
9	Роль руководителя в инновационном процессе Рассматриваемые вопросы: - задачи и функции менеджера в управлении инновационным проектом; - взаимодействие менеджеров и специалистов проекта в рамках выбранной структуры проекта и организации в целом; - традиционная организационная структура управления; - матричная организационная структура; - особенности управления инновационным проектом.
10	Риски инновационных проектов и их особенности Рассматриваемые вопросы: - жизненный цикл инноваций; - классификация рисков инновационных проектов; - основные приемы управления рисками инновационных проектов.
11	Разработка и вывод на рынок новых проектов и услуг Рассматриваемые вопросы: - происхождение модели поэтапного процесса; - этапы развития проекта; - управление рисками и наградами в портфеле инноваций.
12	Экономическая оценка эффективности новых проектов Рассматриваемые вопросы: - необходимость применения обобщающих показателей; - чистый дисконтированный доход; - внутренняя норма доходности; - срок окупаемости.
13	Система сбалансированных показателей как инструмент управления бизнес-процессами Рассматриваемые вопросы: - цели и KPI по составляющим системы сбалансированных показателей; - клиентская составляющая, цели и показатели; - внутренняя составляющая, цели и показатели.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
14	Инновационные стратегии организаций Рассматриваемые вопросы: - понятие инновационной стратегии; - научная организация; - инкубаторы бизнеса (бизнес-инкубаторы) и инкубаторы технологий; - технологические парки; - конкурентные стратегии организаций-инноваторов.
15	Цифровая трансформация HR-процессов в транспортной отрасли Рассматриваемые вопросы: - внедрение HR-модулей в корпоративные информационные системы транспортных компаний; - использование мобильных приложений для управления персоналом; - автоматизация процессов рекрутинга, адаптации и обучения; - цифровые платформы для внутренних коммуникаций и обратной связи; - аналитика больших данных в управлении человеческими ресурсами.
16	Управление производительностью и вовлеченностью в цифровой среде Рассматриваемые вопросы: - системы непрерывной производительности (Continuous Performance Management); - цифровые инструменты обратной связи 360 градусов; - использование данных телематики в оценке эффективности водителей; - платформы для управления проектами и задачами; - аналитика вовлеченности персонала в реальном времени; - системы управления удаленными командами в логистике.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Предмет и содержание дисциплины. Инноватика как область знаний В результате работы на практическом занятии студент получает представление об основных понятиях предмета, истории развития подходов в управлении персоналом на примере реальных компаний.
2	Сущность и содержание процесса инновационного развития кадрового потенциала организации В результате работы на практическом занятии студент получает представление о таких кадровых технологиях как менторинг, коучинг, наставничество и их влияние на развитие потенциала работника.
3	Оценка эффективности инноваций в управлении персоналом В результате работы на практическом занятии студент получает навык анализа эффективности кадровых нововведений и оценки экономического эффекта.
4	Мотивация сотрудников к инновационной деятельности В результате работы на практическом занятии студент получает представление о психологических аспектах и особенностях мотивационного процесса.
5	Методы управления проектами: Agile и Scrum 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.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
6	Социальная эффективность кадровых нововведений 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	Цифровой след как источник информации В результате работы на практическом занятии студент получает представление о методах сбора данных о взаимодействиях сотрудников, пути их анализа и применения.
8	Кейс «Принятие управленческих решений» В результате работы над кейсом студент учится на конкретном примере разрабатывать алгоритм принятия управленческих решений в инновационном проекте.
9	Кейс «Руководитель в инновационном процессе» 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	Расстановка приоритетов: Иерархическая структура цели В результате работы на практическом занятии студент учится определять первоочередность задач, приоритеты и делать выбор наиболее важных проектов.
11	Модель для разработки нового продукта. Аутсорсинг как технология кадровой работы 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	Методы расчета эффективности новых проектов В результате работы на практическом занятии студент получает навык расчета показателей эффективности инвестиций и составления калькуляции затрат.
13	Система сбалансированных показателей как инструмент управления бизнес-процессами В результате работы на практическом занятии студент получает навык разработки и внедрения системы сбалансированных показателей, анализирует преимущества и недостатки системы при оценке эффективности.
14	Динамическое моделирование реальной конкурентной борьбы В результате работы на практическом занятии студент получает опыт применения теории игр, моделирования конкурентной борьбы и разработки ответных мер.
15	Геймификация и применение VR/AR-технологий для обучения и мотивации транспортного персонала 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	Инновационные подходы к оценке и развитию лидерства в транспортном комплексе 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: https://urait.ru/bcode/543893 (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: https://urait.ru/bcode/543996 (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: https://urait.ru/bcode/535990 (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 ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян