МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
базового высшего образования
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 понимать устройство и историю развития транспортной системы;

ОПК-4 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;

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):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 60 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 «Экономика труда и управление человеческими ресурсами» А.Ю. Точальная

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян