

**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 магистратуры  
по направлению подготовки  
38.04.03 Управление персоналом,  
утвержденной директором института РУТ (МИИТ)  
Бестемьяновым П.Ф.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Консультирование физического лица по вопросам трудовой  
деятельности**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровое консультирование

Форма обучения: Очно-заочная

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: 09.06.2021

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

Целью освоения дисциплины «Консультирование физического лица по вопросам трудовой деятельности» является формирование у будущих выпускников комплекса профессиональных компетенций в области решения профессиональных задач, связанных с вопросами трудовой деятельности физических лиц при оптимизации взаимодействия человека и техники с учетом психических и физических характеристик работников.

Задачами освоения дисциплины являются:

- Формирование у обучающихся знаний по созданию средств социального жизнеобеспечения трудовой деятельности на основе экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и трудового права;
- Приобретение обучающимися умений для разработки идей в области науки, а также формировании новых ценностей в процессе трудовой деятельности физических лиц;
- Овладение навыками, способами и методами развития каждого отдельного сотрудника организации как работника и как индивида.

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

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

**ОПК-1** - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

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

### **Владеть:**

методами исследования, анализа и оценки существующих передовых практик и результатов научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

### **Уметь:**

правильно оценивать содержание действующих законов и других нормативно-правовых актов и определять порядок их применения в

конкретной жизненной ситуации, определять условия, в которых данный работник осуществляет свою трудовую деятельность и возможность выполнять им физическую и умственную работу, несмотря на какие-либо обстоятельства.

**Знать:**

права и обязанности физических лиц в сфере профессиональной деятельности, особенности и функции трудовой деятельности.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 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	Сем. №1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	34	34
В том числе:		
Занятия семинарского типа	34	34

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 110 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.

Не предусмотрено учебным планом

##### 4.2. Занятия семинарского типа.

###### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<b>Особенности и функции трудовой деятельности</b> Трудовая деятельность предусматривает некоторые особенности, в частности, касающиеся таких процессов, как продуктивный и репродуктивный. При этом первый вид процессов доминирует над вторым. Суть репродуктивного процесса состоит в том, чтобы изменять один вид энергии в другой. При этом часть энергии расходуется на выполнение задачи. Таким образом, каждый человек старается как можно меньше расходовать свои силы и при этом получать удовлетворительный результат.
2	<b>Социально-экономическая функция трудовой деятельности</b> Суть социально-экономической функции заключается в том, что субъект труда, каковым является работник, воздействует на ресурсы окружающей среды. Результат этой деятельности – материальные блага, в задачу которых входит удовлетворение потребностей всех членов общества.
3	<b>Контролирующая функция трудовой деятельности</b> Контролирующая функция, которую выполняет трудовая деятельность человека, заключается в создании сложной системы отношений между членами трудового коллектива, которые регулируются нормами поведения, санкциями, стандартами. Сюда входит трудовое законодательство, различные нормативы, уставы, инструкции и другая документация, цель которой – контролировать социальные связи в коллективе.
4	<b>Социализирующая функция трудовой деятельности</b> Благодаря социализирующей функции перечень социальных ролей непрерывно обогащается и расширяется. Совершенствуются образцы поведения, нормы и ценности сотрудников. Таким образом, каждый отдельный член персонала чувствует себя полноценным участником в жизни общества. В итоге сотрудники получают не только какой-либо статус, но и способны ощутить социальную идентичность.
5	<b>Развивающая функция трудовой деятельности</b> Проявляется в том, что каждый работник способен получить опыт, на основе которого совершенствуются навыки. Это возможно благодаря творческой сути каждого человека, которая развита в той или иной мере. Поэтому время от времени повышаются требования к уровню знаний и умений членов трудового коллектива с целью улучшить результаты трудовой деятельности
6	<b>Продуктивная функция трудовой деятельности</b> Продуктивная функция направлена на реализацию у работников их творческих способностей, а также самовыражения. В результате данной функции появляются новые технологии.
7	<b>Стратификационная функция трудовой деятельности</b> Задача стратификационной функции, которая также входит в особенности трудовой деятельности, состоит в оценке потребителями результатов труда, а также в вознаграждении за проведенную работу. При этом все виды трудовой деятельности делятся на более и менее престижные. Это приводит к формированию определенной системы ценностей и созданию лестницы престижа профессий и стратификационной пирамиды.
8	<b>Сущность элементов трудовой деятельности</b> Любая трудовая деятельность делится на отдельные элементы, касающиеся разных направлений.
9	<b>Организация труда</b>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Это ряд мероприятий, необходимых для обеспечения рационального использования трудового коллектива в целях совершенствования результатов производства.
10	<b>Разделение труда</b> Все сотрудники имеют собственные трудовые функции, которые выполняют согласно договору, и за которые получают заработную плату. При этом происходит разделение труда: каждый отдельный работник выполняет поставленные ему задачи, которые являются частью общей цели, на достижение которой направлена деятельность организации.
11	<b>Кооперирование</b> Согласно данному принципу, чем больше осуществляется дробление выполняемых работ на разные части, тем больше сотрудников необходимо объединить для выполнения поставленных задач. В кооперирование входит такое понятие, как специализация производства, то есть сосредоточение выпуска конкретного вида продукции в данном подразделении.
12	<b>Обслуживание рабочих мест</b> Поскольку от эффективности работы оборудования зависит работоспособность и результативность работников, нанимаются сотрудники, которые занимаются обслуживанием устройств, применяемых в целях производства.
13	<b>Норма времени</b> Этот элемент регулирует время, затрачиваемое на выполнение работы. Этот показатель непостоянен: человек может выполнять больше нормы за определенный период времени. Даже если сотрудник продолжительное время работает согласно определенной норме, он в любое время может заняться улучшением эффективности своей деятельности и справляться с задачами значительно быстрее.
14	<b>Оплата труда</b> Одним из важнейших элементов и удерживающих факторов на рабочем месте является заработная плата. Если работник справляется со своими задачами лучше, чем требуется, его могут повысить либо выдать материальное поощрение. Таким образом, желание заработать становится причиной повышения производительности работника.
15	<b>Способы повышения эффективности работы</b> Итог деятельности предприятия зависит не только от увеличения штата сотрудников и улучшения материально-технической базы, но и от повышения квалификации уже имеющихся работников. Это достигается благодаря проведению обучения на предприятии. Такое обучение является приспособлением организма к новым психофизиологическим функциям, которые должен в дальнейшем выполнять работник.
16	<b>Мотивация трудовой деятельности</b> Кроме основной мотивации в форме материального вознаграждения работник может иметь и другие мотивы, которые обусловлены определенными обстоятельствами и причинами. Среди других не менее важных мотивов следует назвать стремление к приобретению чего-либо нового, к состоятельности, к стабильности. Человек может иметь несколько мотивов, объединенных в одно мотивационное целое, которое определяет трудовая деятельность. Как правило, выделяют три вида ядра, которые характеризуются стремлением к: обеспечению, признанию, престижу.
17	<b>Профессиограмма и психограмма</b> Схема профессиографии: Общая характеристика профессии; Основные производственные операции и условия труда; Психограмма. Схема психограммы: Информационный блок; Диагностический блок; Прогностический блок; Методический блок. Психограмма.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям

№ п/п	Вид самостоятельной работы
2	Разработка презентаций по темам практических занятий
3	Самостоятельное изучение тем дисциплины
4	Работа с литературой
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.
7	Подготовка к текущему контролю.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов О. А. Лапшова Юрайт , 2021	<a href="https://urait.ru">https://urait.ru</a>
2	Трудовое право : учебник для вузов Р. А. Курбанов Учебник Юрайт , 2021	<a href="https://urait.ru/bcode/468792">https://urait.ru/bcode/468792</a>
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров Литвинюк А.А. Юрайт , 2019	<a href="https://urait.ru/bcode/425887">https://urait.ru/bcode/425887</a>
4	Трудовые споры : учебное пособие для вузов Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева Юрайт , 2020	<a href="https://urait.ru/bcode/451812">https://urait.ru/bcode/451812</a>
5	Психологическое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов Корнеевков, С. С Юрайт , 2021	<a href="https://urait.ru/bcode/475117">https://urait.ru/bcode/475117</a>

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

Перечень 1. Информационный портал Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU ([www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru))

2. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (<http://window.edu.ru>)

3. Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) ([http://library, miit. ru](http://library.miit.ru))

4. Журнал «Управление персоналом».( <https://www.top-personal.ru/>)

5. Административно-управленческий портал (<http://www.aup.ru/>)

6. Справочная система «КонсультантПлюс» (<http://www.consultant.ru/>)

7. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» (<http://e.lanbook.com/>)

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

Microsoft Windows  
Microsoft Office

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

Персональные компьютеры, телевизор, аудиосистема, проектор. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 1 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

## Авторы

Доцент, к.н. кафедры «Управление  
производством и кадровое  
обеспечение транспортного  
комплекса»

Ярковская Татьяна  
Витальевна

## Лист согласования

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин