

**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)**

**Организация, адаптация и стажировка персонала**

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: 25.05.2022

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

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами теоретических положений, методических и прикладных разработок в области кадрового менеджмента, позволяющие сформировать навыки принятия эффективных решений при организации, адаптации и стажировке персонала

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по представлению направления осуществления и организации кадровой деятельности;

- формирование навыков по проведению адаптации работников;

- формирование навыков по планированию программы стажировки различных категорий работников;

- формирование навыков по планированию карьеры и профессионально-должностных перемещений;

- формирование навыков по планированию профессионального развития и обучения персонала;

- формирование навыков по ведению документационного сопровождения и кадрового учета.

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

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

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

**ПК-3** - Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала.

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

### **Знать:**

Знать: принципы оперативного управления предприятиями; основные функции оперативного управления персоналом; современные теории и концепции организации эффективной работы современных компаний; перечень документационного обеспечения системы управления персоналом.

### **Уметь:**

**Уметь:** оформлять документацию, необходимую для эффективной работы системы управления персоналом; вести кадровый учет.

**Владеть:**

**Владеть:** Демонстрирует готовность выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и оценивать их эффективность.

**Знать:**

**Знать:** методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций; локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок развития и построения профессиональной карьеры персонала; порядок переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок; порядок составления смет затрат на адаптацию и стажировку персонала; порядок ведения учета и отчетности по адаптации и стажировке персонала.

**Уметь:**

**Уметь:** анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала; определять критерии формирования кадрового резерва организации; составлять индивидуальные планы карьерного развития персонала; определять рабочие места для проведения стажировки и адаптации персонала; определять группы персонала для стажировки и адаптации.

**Владеть:**

**Владеть:** навыками организации мероприятий по адаптации, стажировке персонала; навыками разработки планов адаптации, стажировки персонала с оценкой затрат; навыками анализа успешных корпоративных практик по организации адаптации и стажировке персонала; методами анализа структуры, планов и вакансий организации; методами анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах; навыками формирования кадрового резерва.

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	Сем. №8
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	36	36
В том числе:		
Занятия семинарского типа	36	36

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 72 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>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b> Изучение эволюции форм совместной деятельности и становления кадрового менеджмента. Деловая игра «Составление анкеты-заявки на персонал для кадрового агентства».
2	<b>МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ</b> Изучение видов структуры персонала организации: по полу, возрасту, образованию, профессиям, квалификации, стажу работы, категориям. Изучение понятия трудового потенциала работника в организации, компонентов трудового потенциала. Деловая игра «Показатели и характеристика состояния и использования трудового потенциала в организации».

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
3	<b>СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ</b> Изучение концепции управления персоналом, ее составляющих: методология, система и технологии управления персоналом.
4	<b>СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ</b> Изучение целей, задач, показателей кадрового обеспечения системы управления персоналом. Кейс «Подбор персонала»
5	<b>ПЛАНИРОВАНИЕ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ</b> Изучение делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом. Деловая игра «Составление основной документации по управлению персоналом».
6	<b>ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ</b> Изучение оперативного плана работы с персоналом, его содержания: планирование потребности в кадрах, планирование привлечения, адаптации и высвобождения персонала, планирование обучения, переподготовка, повышение квалификации, планирование карьеры, кадрового резерва, планирование расходов на персонал.
7	<b>ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ</b> Изучение целей подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала. Принципов, методов, форм и видов обучения. Классификация и содержание форм обучения на рабочем месте, вне рабочего места, около рабочего места. Деловая игра «Разработка плана дистанционного обучения сотрудника»
8	<b>ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b> Изучение принципов и методов аттестации сотрудников в организации. Деловая игра ««Аттестация персонала организации»»

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка презентаций по теме практических занятий.
2	Подготовка к кейсам: «Обучение персонала», «Подбор персонала»
3	Изучение литературы и интернет-ресурсов
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	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. 350 с. Учебник Москва : Издательство Юрайт , 2021	НТБ МИИТ, Юрайт
2	Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное	НТБ МИИТ

	пособие Кибанов А.Я., Дуракова И.Б., Кибанова 240 с. Учебное пособие Москва : КноРус , 2021	
3	Правовое обеспечение кадрового делопроизводства : учебное пособие для вузов О. Ю. Павловская. 260 с. Учебное пособие Москва : Издательство Юрайт , 2021	НТБ МИИТЮ Юрайт
4	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов - 2-е изд., перераб. и доп. К. Г. Кязимов. 330 с. Учебник Москва : Издательство Юрайт , 2021	НТБ МИИТ

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

электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ <http://library.miit.ru/> сайт ОАО «РЖД» <http://rzd.ru/> научно-электронная библиотека <http://elibrary.ru/> Поисковые системы: Yandex, Google, Mail. Федеральное образовательное учреждение «Экономика. Социология. Менеджмент» <http://www.ecsocman.edu.ru/> административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/books/i002.htm> ассоциация консультантов по экономике и управлению (акэу) <http://akeu.ru/> журнал «Менеджмент в России и за рубежом» <http://www.mevriz.ru/> информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес – моделей и процессов предприятий <http://www.betec.ru/> сайт международного сообщества менеджеров. <http://www.e-xecutive.ru/> Кадры предприятия <http://www.kapr.ru/> Управление персоналом <http://www.top-personal.ru/> Человек и труд <http://www.chelt.ru/> Справочник кадровика <http://www.kadrovik.ru/>

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

Для проведения занятий в очной форме обучения Microsoft Windows, Microsoft Office Для проведения занятий в дистанционной форме обучения Microsoft Teams

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

Для проведения занятий в очной форме обучения Персональные компьютеры, телевизор, аудиосистема, проектор. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную

среду. Для проведения занятий в дистанционной форме обучения: Отдельное помещение, ПК с доступом в образовательную среду, WEB камера, гарнитура (наушники + микрофон), программа Microsoft Teams

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 8 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

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

Т.В. Ярковская

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин