

**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)**

**Основы построения кадровых процессов в транспортном комплексе**

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: 27.03.2025

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

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами организации работы исполнителей (команды исполнителей) для выделения, описания, регламентации кадровых процессов;
- изучение студентами разработки и поддержки информационной базы кадровых процессов.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по построению карты процессов организации;
- формирование навыков по работе в среде Business Studio 5;
- формирование навыков по мониторингу кадровых процессов.

## 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-5** - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

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

### **Знать:**

- концептуальные основы организации кадровых процессов управления персоналом;
- модели кадровых процессов, способы разработки архитектуры процессов и их описания.

### **Уметь:**

- строить архитектуру кадровых процессов, картировать процессы, регламентировать процессы;
- проводить анализ внешней и внутренней среды организации, определять ее влияние на основные элементы кадровых процессов.

### **Владеть:**

- методами декомпозиции кадровых процессов, методами описания процессов;
- современными способами организации кадровых процессов и их реализации на практике.

### 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	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 80 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	Управление кадровыми процессами Рассматриваемые вопросы: - виды и содержание кадровых процессов; - факторы, влияющие на организацию кадровых процессов; - методика формирования кадровых процессов.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
2	<p>Теоретические основы управления кадровыми процессами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- концепция четырехфазного управленческого цикла (планируй-делай-проверяй-внедряй, PDCA);</li> <li>- цикл Ишикавы;</li> <li>- жизненный цикл управления процессами в BPM.</li> </ul>
3	<p>Кадровый процесс и его компоненты</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определения процесса различных школ;</li> <li>- иерархия понятия «процесс»;</li> <li>- варианты описания процессов.</li> </ul>
4	<p>Кадровый процесс и его компоненты</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определения процесса различных школ;</li> <li>- иерархия понятия «процесс»;</li> <li>- варианты описания процессов.</li> </ul>
5	<p>Эталонные и референтные модели кадрового процесса</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- процессная эталонная модель;</li> <li>- особенности применения, глубина детализации процессов, метрики процессов;</li> <li>- модель и концепция СММ на основе «зрелости» процессов.</li> </ul>
6	<p>Методологии моделирования кадровых процессов</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие о моделировании деятельности и моделирование процессов;</li> <li>- общие принципы моделирования;</li> <li>- моделирование деятельности организации.</li> </ul>
7	<p>Методики описания различных предметных областей деятельности</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классификация моделей организации;</li> <li>- модели организационной структуры;</li> <li>- подходы к описанию организационной структуры.</li> </ul>
8	<p>Анализ бизнес-процессов и совершенствование деятельности организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- диагностика проблем организации: от процессов верхнего уровня и стратегии;</li> <li>- метод SWOT и его связь с процессами;</li> <li>- методы сбора информации о процессах: интервью, анкетирование, наблюдение, изучение документов.</li> </ul>
9	<p>Интеграция стратегического и оперативного уровней управления организацией</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- показатели целей и показатели процессов (KPI), их взаимосвязь через стратегию;</li> <li>- агрегация показателей;</li> <li>- выбор метрик процессов, измерение параметров и характеристик процессов.</li> </ul>
10	<p>Теоретические основы процессного управления</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- корневая модель кадровых процессов;</li> <li>- архитектура кадровых процессов;</li> <li>- методология организации процессно-ориентированной транспортной организации.</li> </ul>
11	<p>Технология процессного управления</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- модель процессного подхода основы моделирования;</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- программные средства моделирования кадровых процессов; - современные подходы к моделированию кадровых процессов.
12	<b>Оценка проектов процессного управления</b> Рассматриваемые вопросы: - методы оценки проектов процессного управления в управлении персоналом; - методы сравнительного анализа и выбора проектов процессного управления с использованием информационных технологий; - методы оценки проектов процессного управления.
13	<b>Контроллинг кадровых процессов</b> Рассматриваемые вопросы: - функции цели и задачи контроллинга; - структура контроллинга; - виды кадрового контроллинга.
14	<b>Аудит кадровых процессов</b> Рассматриваемые вопросы: - функции цели и задачи аудита; - структура аудита; - виды кадрового аудита.
15	<b>Мониторинг кадровых процессов</b> Рассматриваемые вопросы: - функции цели и задачи мониторинга; - структура мониторинга; - виды кадрового мониторинга.
16	<b>Информационное обеспечение кадровых процессов</b> Рассматриваемые вопросы: - функции цели и задачи информационного обеспечения; - структура информационного обеспечения; - виды кадровой информации.
17	<b>Принятия решений по кадровым процессам</b> Рассматриваемые вопросы: - функции цели и задачи решения; - структура решения; - классификация кадровых решений.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<b>Кейс «Организация кадровых процессов в транспортной организации»</b> В результате работы над кейсом студент получает навык разработки и оптимизации кадровых процессов транспортной организации.
2	<b>Теоретические основы управления кадровыми процессами</b> В результате выполнения практического задания студенты получают навык управления кадровыми процессами транспортной организации.
3	<b>Кадровый процесс и его компоненты</b> В результате выполнения практического задания студенты получают навык выделения элементов кадровых процессов транспортной организации.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
4	Эталонные и референтные модели кадрового процесса Эталонные и референтные модели кадрового процесса В результате выполнения практического задания студенты получают навык формирования модели кадровых процессов транспортной организации.
5	Методологии моделирования кадровых процессов В результате выполнения практического задания студенты получают навык исследования кадровых процессов в ЕКАСУТР ОАО «РЖД».
6	Методики описания различных предметных областей деятельности В результате работы над кейсом студент получает навык разработки и оптимизации кадровых процессов транспортной организации. Кадровые процессы в ЕКАСУТР ОАО «РЖД».
7	Анализ бизнес-процессов и совершенствование деятельности организации В результате выполнения практического задания студенты получают навык «Архитектура кадровых процессов транспортной компании».
8	Интеграция стратегического и оперативного уровней управления организацией В результате выполнения практического задания студенты получают навык «Построение корневых моделей кадровых процессов».
9	Теоретические основы процессного управления В результате выполнения практического задания студенты получают навык формирования кадровых процессов транспортной компании в Business-Studio.
10	Технология процессного управления В результате работы над практическим заданием студент получает навык изменения кадровых процессов транспортной компании в Business-Studio.
11	Оценка проектов процессного управления В результате работы над практическим заданием студент получает навык разработки карты процессов транспортной компании в Business-Studio.
12	Контроллинг кадровых процессов В результате работы над практическим заданием студент получает навык разработки контроллинга кадровых процессов транспортной компании в Business-Studio.
13	Аудит кадровых процессов В результате работы над практическим заданием студент получает навык разработки аудита кадровых процессов транспортной компании в Business-Studio.
14	Мониторинг кадровых процессов В результате работы над практическим заданием студент получает навык разработки мониторинга кадровых процессов транспортной компании в Business-Studio.
15	Принятие решений по кадровым процессам В результате работы над практическим заданием студент получает навык разработки кадровых решений транспортной компании в Business-Studio.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Работа с литературой.
3	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
4	Выполнение курсового проекта.

5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

#### 4.4. Примерный перечень тем курсовых проектов

1. Описание бизнес-процессов при внедрении системы менеджмента качества в соответствии с требованиями МС ИСО 9001:2000.
2. Структура и алгоритмы управления документацией СМК на предприятии.
3. Реинжиниринг бизнес-процессов как основа получения конкурентных преимуществ в компании.
4. Выбор методологии бизнес-процессов организации. Подготовка проекта описания бизнес-процессов.
5. Управление входными данными и информационными ресурсами.
6. Методика анализа бизнес-процессов. Причины неудач проектов моделирования и реорганизации бизнес-процессов.
7. Управление поставками (определение и документирование требований к поставкам, выбор поставщиков и способов управления поставками, управление каналами осуществления поставок).
8. Информационные системы совершенствования управления бизнес-процессами.
9. Описание и анализ бизнес-процессов при внедрении систем менеджмента качества.
10. Моделирование бизнес-процессов производства.
11. Моделирование и анализ бизнес-процессов на основе IDEF.
12. Оптимизация бизнес-процессов документооборота компании.
13. Информационные системы и технологии управления предприятием как средство реинжиниринга бизнес-процессов.
14. Использование CASE-технологий в управлении бизнес-процессами.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
-------	----------------------------	---------------

1	адровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/543981">https://urait.ru/bcode/543981</a> (дата обращения: 10.04.2024).
2	дегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/543877">https://urait.ru/bcode/543877</a> (дата обращения: 10.04.2024).
3	оргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18178-4. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/534478">https://urait.ru/bcode/534478</a> (дата обращения: 10.04.2024).

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

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);

Журнал «Эксперт» (<http://www.expert.ru/>);

Журнал «Коммерсант» (<https://www.kommersant.ru/>);

Журнал HBR (<https://hbr.org/>);

Поисковая система Яндекс (<http://yandex.ru/>);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.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:

Курсовой проект в 7 семестре.

Экзамен в 7 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

профессор, профессор, д.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение транспортного  
комплекса»

Г.И. Москвитин

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин