

**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 управления персоналом в организации**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной отрасли

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: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 14.05.2023

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

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций, знаний, умений в области управления персоналом современной организации, а также приобретение практических навыков применения различных методов и технологий управления персоналом, необходимых для эффективного управления организацией.

Задачи дисциплины:

- проанализировать зарубежный и отечественный опыт работы с персоналом;
- разобрать принципы и методы работы с персоналом
- изучить приемы постановки задач подчиненным и контроля их выполнения;
- изучить методы повышения эффективности использования персонала;
- рассмотреть причины динамики персонала

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

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

**ПК-1** - Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе планирование, поиск, отбор и подбор персонала, а также администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом с применением современных информационных технологий;

**ПК-2** - Способен применять основные методы и инструменты оценки персонала;

**УК-2** - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

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

### **Знать:**

теоретические, правовые и организационные основы управления персоналом организации

### **Уметь:**

применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами

### **Владеть:**

навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами

### 3. Объем дисциплины (модуля).

#### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 6 з.е. (216 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 1
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 152 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	Место и роль управления персоналом в системе управления организацией

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Система работы с персоналом.</li> <li>- Персонал как система. Кадровая политика.</li> <li>- Эволюция кадрового менеджмента.</li> <li>- Основные модели кадрового менеджмента.</li> <li>- Особенности традиционных методов управления персоналом.</li> <li>- Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом</li> </ul>
2	<p><b>Методология управления персоналом</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Концепция управления персоналом: использование трудовых ресурсов; управление персоналом; управление человеческими ресурсами; управление человеком.</li> <li>- Основные подходы к управлению персоналом: экономический подход; органический подход; гуманистический подход.</li> <li>- Организационные культуры как объект управленческой деятельности.</li> <li>- Экономические проблемы управления персоналом.</li> <li>- Функционально – стоимостная оценка затрат на управление персоналом.</li> <li>- Теория «человеческого капитала».</li> </ul>
3	<p><b>Планирование персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование потребности в персонале;</li> <li>- методы определения потребностей;</li> <li>- внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки;</li> <li>- сбор и анализ информации о вакансии;</li> <li>- разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам.</li> </ul>
4	<p><b>Подбор, отбор персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы привлечения кандидатов.</li> <li>- критерии выбора метода по подбору персонала.</li> <li>- анализ эффективности системы привлечения кандидатов.</li> <li>- цели и структура отбора.</li> <li>- анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма.</li> <li>- виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное.</li> <li>- стили проведения интервью.</li> <li>- планирование и проведение интервью.</li> <li>- психологическое тестирование.</li> <li>- критерии эффективности системы найма персонала.</li> <li>- технология создания положения о найме.</li> </ul>
5	<p><b>Адаптация персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и виды адаптации.</li> <li>- разработка программ введения в должность.</li> <li>- критерии успешности процесса адаптации</li> </ul>
6	<p><b>Оценка персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Оценка личностных качеств работников.</li> <li>- Оценка деловых качеств.</li> <li>- Подбор персонала.</li> <li>- Приём на работу.</li> <li>- Испытательный срок.</li> </ul>
7	<p><b>Мотивация и оплата труда</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие мотивации и ее роль в управлении;</li> <li>- основные принципы трудовой мотивации;</li> <li>- обзор современных теорий трудовой мотивации;</li> <li>- возможности нематериальной мотивации.</li> </ul>
8	<b>Обучение персонала</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- доводы «за» и «против» обучения.</li> <li>- место обучения в системе управления персоналом.</li> <li>- цели и задачи обучения.</li> <li>- оценка потребностей в обучении, определение приоритетов.</li> <li>- виды и методы обучения.</li> <li>- сравнительная характеристика основных методов обучения.</li> <li>- рекомендации по выбору провайдера обучения.</li> <li>- критерии оценки эффективности обучения.</li> <li>- система управления карьерой в современной организации.</li> <li>- планирование и подготовка кадрового резерва.</li> <li>- принципы обучения. Специфика обучения взрослых людей.</li> <li>- мотивация к участию в обучении.</li> </ul>
9	<b>Управление карьерой</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- определение, классификация типов карьеры</li> <li>- система управления карьерой</li> <li>- инструменты управления карьерой</li> </ul>
10	<b>Кадровый резерв</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие кадрового резерва</li> <li>- элементы системы формирования кадрового резерва</li> <li>- документальное оформление процедуры управления кадровым резервом</li> </ul>
11	<b>Оценка результатов работы по управлению персоналом</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- анализ эффективности управления персоналом</li> <li>- аудит управления персоналом</li> <li>- KPI службы управления персоналом</li> </ul>
12	<b>Тенденции и перспективы управления персоналом</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире;</li> <li>- популярные льготы, предоставляемые сотрудникам;</li> <li>- состояние трудовых ресурсов в России;</li> <li>- демографические проблемы. Дефицитные профессии;</li> <li>- HR- проблемы компаний;</li> <li>- цифровая трансформация человеческих ресурсов</li> </ul>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<b>Место и роль управления персоналом в системе управления организацией</b> Разработка бизнес-модели компании, проектирование человеческих ресурсов в ней

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате практического занятия студент научится проектировать количество и состав ресурсов компании
2	<p><b>Планирование персонала</b></p> <p>Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?». Мини-тренинг: «Резюме успешного кандидата». Деловая игра «Профессиограмма».</p> <p>В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала.</p>
3	<p><b>Подбор, отбор персонала</b></p> <p>Работа дискуссионного фильма «Массовый подбор». Деловая игра «Экспертиза объявления».</p> <p>В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы массового подбора персонала.</p>
4	<p><b>Адаптация персонала</b></p> <p>Видеокейс и деловая игра на тему «В компанию пришел новый сотрудник».</p> <p>В результате практического занятия студенты научатся формировать систему адаптации и наставничества для новых сотрудников.</p>
5	<p><b>Оценка персонала</b></p> <p>Задание. Предложите несколько упражнений для процедуры Ассесмент - центра, в которых можно было бы пронаблюдать и оценить как минимум 3 компетентности из приведенного перечня.</p> <p>В результате практического занятия студент формирует навыки разработки материалов для проведения процедуры оценки</p>
6	<p><b>Мотивация и оплата персонала</b></p> <p>Деловая игра "Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности"</p> <p>В результате практического занятия студент закрепляет навыки по выработке методов мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для компании.</p>
7	<p><b>Обучение персонала</b></p> <p>Деловая игра "Кадровый университет"</p> <p>В результате практического занятия студенты научатся определять потребность в обучении, методы обучения и оценивать его эффективность.</p>
8	<p><b>Управление карьерой</b></p> <p>Кейс "Индивидуальная карьерная траектория"</p> <p>В результате практического занятия студент научится формировать индивидуальные карьерные планы для сотрудников.</p>
9	<p><b>Кадровый резерв</b></p> <p>Задание "Проанализируйте особенности формирования кадрового резерва в различных компаниях дайте свои рекомендации по совершенствованию кадрового резерва по каждому предприятию"</p> <p>В результате практического занятия студент научится оценивать эффективность кадрового резерва.</p>
10	<p><b>Оценка результатов работы по управлению персоналом</b></p> <p>Дискуссия "Показатели оценки системы управления персоналом"</p> <p>В результате практического занятия студенты формируют навык оценки качества работы с персоналом</p>
11	<p><b>Современные проблемы и задачи управления персоналом</b></p> <p>Особенности управления человеческими ресурсами на ж.д. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД». Компетентностный подход к управлению персоналом в ОАО «РЖД». Показатели вовлеченности и лояльности персонала ОАО «РЖД». Единые корпоративные требования к персоналу в холдинге «РЖД». единых корпоративных требований к персоналу в холдинге «РЖД». Разработка профессиональных компетенций. Обеспечение конкурентоспособности заработной платы работников ОАО «РЖД на рынке труда.</p> <p>В результате практического занятия студенты узнают методология управления человеческими ресурсами в ОАО "РЖД" и проведут ее анализ.</p>

### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с дополнительной литературой
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. —	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/510735">https://urait.ru/bcode/510735</a> (дата обращения: 14.05.2023).
2	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. —	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/510341">https://urait.ru/bcode/510341</a> (дата обращения: 14.05.2023).
3	Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].	— URL: <a href="https://urait.ru/bcode/530633">https://urait.ru/bcode/530633</a> (дата обращения: 14.05.2023).
4	Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. —	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/519897">https://urait.ru/bcode/519897</a> (дата обращения: 14.05.2023).

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

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

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

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

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

OS Windows, MS Office, интернет-браузер, антивирусное программное обеспечение, программное средство gretl version 2022с, СУБД Microsoft SQL Server 2022, среда разработки Visual Studio 2022

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

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен во 2 семестре.

10. Оценочные материалы.

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



Авторы:

заведующий кафедрой, доцент, к.н.  
кафедры «Экономика труда и  
управление человеческими  
ресурсами»

И.А. Епишкин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян