

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: 72869
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Данилина Мария
Геннадьевна
Дата: 03.06.2024

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;
- осуществлять поиск и анализ информации в сфере управления персоналом;
- основные методы оценки персонала при подборе

Уметь:

- применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами;
- выбирать оптимальные способы решения задач, исходя из имеющихся ресурсов;
- осуществлять деятельность по подбору персонала

Владеть:

- навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами;
- планировать мероприятия, направленные на достижения поставленных целей;
- навыками планирования численности персонала

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 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 №2
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 116 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	<p>Место и роль управления персоналом в системе управления организацией</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- Система работы с персоналом.- Персонал как система. Кадровая политика.- Эволюция кадрового менеджмента.- Основные модели кадрового менеджмента.- Особенности традиционных методов управления персоналом.- Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом
2	<p>Методология управления персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- Концепция управления персоналом: использование трудовых ресурсов; управление персоналом; управление человеческими ресурсами; управление человеком.- Основные подходы к управлению персоналом: экономический подход; органический подход; гуманистический подход.- Организационные культуры как объект управленческой деятельности.- Экономические проблемы управления персоналом.- Функционально – стоимостная оценка затрат на управление персоналом.- Теория «человеческого капитала».
3	<p>Планирование персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- планирование потребности в персонале;- методы определения потребностей;- внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки;- сбор и анализ информации о вакансии;- разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам.
4	<p>Подбор, отбор персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- методы привлечения кандидатов.- критерии выбора метода по подбору персонала.- анализ эффективности системы привлечения кандидатов.- цели и структура отбора.- анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма.- виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное.- стили проведения интервью.- планирование и проведение интервью.- психологическое тестирование.- критерии эффективности системы найма персонала.- технология создания положения о найме.
5	<p>Адаптация персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- цели и виды адаптации.- разработка программ введения в должность.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- критерии успешности процесса адаптации
6	Оценка персонала Рассматриваемые вопросы: - Оценка личностных качеств работников. - Оценка деловых качеств. - Подбор персонала. - Приём на работу. - Испытательный срок.
7	Мотивация и оплата труда Рассматриваемые вопросы: - понятие мотивации и ее роль в управлении; - основные принципы трудовой мотивации; - обзор современных теорий трудовой мотивации; - возможности нематериальной мотивации.
8	Обучение персонала Рассматриваемые вопросы: - доводы «за» и «против» обучения. - место обучения в системе управления персоналом. - цели и задачи обучения. - оценка потребностей в обучении, определение приоритетов. - виды и методы обучения. - сравнительная характеристика основных методов обучения. - рекомендации по выбору провайдера обучения. - критерии оценки эффективности обучения. - система управления карьерой в современной организации. - планирование и подготовка кадрового резерва. - принципы обучения. Специфика обучения взрослых людей. - мотивация к участию в обучении.
9	Управление карьерой Рассматриваемые вопросы: - определение, классификация типов карьеры - система управления карьерой - инструменты управления карьерой
10	Кадровый резерв Рассматриваемые вопросы: - понятие кадрового резерва - элементы системы формирования кадрового резерва - документальное оформление процедуры управления кадровым резервом
11	Оценка результатов работы по управлению персоналом Рассматриваемые вопросы: - анализ эффективности управления персоналом - аудит управления персоналом - KPI службы управления персоналом
12	Тенденции и перспективы управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире; - популярные льготы, предоставляемые сотрудникам; - состояние трудовых ресурсов в России; - демографические проблемы. Дефицитные профессии; - HR- проблемы компаний;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- цифровая трансформация человеческих ресурсов

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Место и роль управления персоналом в системе управления организацией Разработка бизнес-модели компании, проектирование человеческих ресурсов в ней В результате практического занятия студент научится проектировать количество и состав ресурсов компании
2	Планирование персонала Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?». Мини-тренинг: «Резюме успешного кандидата». Деловая игра «Профессиограмма». В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала.
3	Подбор, отбор персонала Работа дискуссионного фильма «Массовый подбор». Деловая игра «Экспертиза объявления». В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы массового подбора персонала.
4	Адаптация персонала Видеокейс и деловая игра на тему «В компанию пришел новый сотрудник». В результате практического занятия студенты научатся формировать систему адаптации и наставничества для новых сотрудников.
5	Оценка персонала Задание. Предложите несколько упражнений для процедуры Ассесмент - центра, в которых можно было бы пронаблюдать и оценить как минимум 3 компетентности из приведенного перечня. В результате практического занятия студент формирует навыки разработки материалов для проведения процедуры оценки
6	Мотивация и оплата персонала Деловая игра "Мотивация поведения в процессе трудовой деятельности" В результате практического занятия студент закрепляет навыки по выработке методов мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для компании.
7	Обучение персонала Деловая игра "Кадровый университет" В результате практического занятия студенты научатся определять потребность в обучении, методы обучения и оценивать его эффективность.
8	Управление карьерой Кейс "Индивидуальная карьерная траектория" В результате практического занятия студент научится формировать индивидуальные карьерные планы для сотрудников.
9	Кадровый резерв Задание "Проанализируйте особенности формирования кадрового резерва в различных компаниях дайте свои рекомендации по совершенствованию кадрового резерва по каждому предприятию" В результате практического занятия студент научится оценивать эффективность кадрового резерва.
10	Оценка результатов работы по управлению персоналом Дискуссия "Показатели оценки системы управления персоналом" В результате практического занятия студенты формируют навык оценки качества работы с

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	персоналом
11	<p>Современные проблемы и задачи управления персоналом</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. —	https://urait.ru/bcode/510735 (дата обращения: 28.05.2024). -Текст : электронный
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. —	https://urait.ru/bcode/510341 (дата обращения: 28.05.2024).
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].	https://urait.ru/bcode/530633 (дата обращения: 28.05.2024). -Текст : электронный
4	Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278	https://urait.ru/bcode/519897 (дата обращения: 28.05.2024). -Текст : электронный

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).

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением, и подключением к сети интернет для работы в дистанционном формате.

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
и.о. заведующего кафедрой ЭУТ
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.Г. Данилина

М.В. Ишханян