

**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: 04.05.2025

## 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	Теоретические основы управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - История развития теории и практики управления персоналом. - Эволюция функций HR. - Концепции управления персоналом.
2	Система управления персоналом, ее цели и функции Рассматриваемые вопросы: - Система управления персоналом. - Цели системы управления персоналом. - Функции системы управления персоналом
3	Подбор, отбор персонала Рассматриваемые вопросы: - 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.
4	Адаптация персонала Рассматриваемые вопросы: - цели и виды адаптации. - разработка программ введения в должность. - критерии успешности процесса адаптации
5	Оценка персонала Рассматриваемые вопросы: - Оценка личностных качеств работников. - Оценка деловых качеств. - Подбор персонала. - Приём на работу. - Испытательный срок.
6	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.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
7	<p><b>Обучение персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <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>
8	<p><b>Управление карьерой</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определение, классификация типов карьеры</li> <li>- система управления карьерой</li> <li>- инструменты управления карьерой</li> </ul>
9	<p><b>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Структура профстандарта специалиста по управлению персоналом</li> <li>- Трудовые функции, входящие в профессиональный стандарт</li> </ul>
10	<p><b>Система управления персоналом в ОАО «РЖД»</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Структура холдинга «РЖД» и стратегические приоритеты развития кадрового потенциала его работников.</li> <li>- Ключевые процессы управления персоналом ОАО «РЖД».</li> <li>- Модель профессиональных компетенций и профили типовых штатных должностей по профессиональным компетенциям работников социально-кадрового блока ОАО «РЖД».</li> </ul>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p><b>Разработка политики управления персоналом</b></p> <p>Задание. Студентам предлагается разработать политику управления персоналом для конкретного предприятия (например, кафе, магазин, IT-компания). Необходимо учесть цели компании, стратегию развития, а также специфику отрасли.</p> <p>В результате практического занятия студент научится проектировать количество и состав ресурсов компании</p>
2	<p><b>Анализ рынка и конкурентов</b></p> <p>Задание. Провести анализ рынка, на котором работает компания, выявить ключевые тенденции и потребности клиентов.</p> <p>В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы исследования рынка труда</p>
3	<p><b>Создание корпоративной культуры</b></p> <p>Задание. Определение ключевых принципов и ценностей HR-политики</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<p>Разработка миссии и видения HR-политики.  Сформулировать миссию и видение HR-политики, которые будут соответствовать общей стратегии компании.  Определение ключевых ценностей, которыми должна руководствоваться политика управления персоналом (например, уважение, профессионализм, инновационность).  В результате практического занятия студент формирует навыки формирования корпоративной культуры</p>
4	<p><b>Планирование человеческих ресурсов</b>  Задание. Анализ кадровых потребностей  В результате практического занятия студент закрепляет навыки по выработке методов планирования потребности в человеческих ресурсах.</p>
5	<p><b>Разработка плана по найму и обучению персонала.</b>  Задание. Создать план по привлечению, найму и обучению новых сотрудников, включая разработку критериев отбора и программ адаптации.  В результате практического занятия студенты научатся определять потребность в обучении, методы обучения и оценивать его эффективность.</p>
6	<p><b>Разработка системы мотивации и стимулирования</b>  Задание: Разработать систему премирования и бонусов, основанную на достижении конкретных KPI.  В результате практического занятия студент научится применять материальные стимулы, основанные на KPI.</p>
7	<p><b>Разработка системы нематериального стимулирования.</b>  Задание. Предложить идеи для нематериальных стимулов, таких как признание заслуг, карьерное развитие, гибкий график работы.  В результате практического занятия студент научится применять инструменты нематериального стимулирования.</p>
8	<p><b>Управление конфликтами и поддержание благоприятной атмосферы</b>  Задание: Создать стратегию управления конфликтами внутри коллектива, включая процедуры разрешения споров и медиации.  В результате практического занятия студенты формируют навык управления конфликтами в коллективе.</p>
9	<p><b>Оценка и мониторинг эффективности HR-политики</b>  Задание. Создать систему метрик и показателей для оценки эффективности внедрённой HR-политики, включая уровень текучести кадров, удовлетворённость сотрудников и производительность труда.  В результате практического занятия студенты научатся применять инструменты оценки эффективности HR-политики</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. —	<a href="https://urait.ru/bcode/510735">https://urait.ru/bcode/510735</a> (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. —	<a href="https://urait.ru/bcode/510341">https://urait.ru/bcode/510341</a> (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].	<a href="https://urait.ru/bcode/530633">https://urait.ru/bcode/530633</a> (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 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. —	<a href="https://urait.ru/bcode/519897">https://urait.ru/bcode/519897</a> (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  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян