

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
базового высшего образования  
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 на транспорте

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: 08.06.2026

## 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 разрабатывать и реализовывать кадровые процедуры, документы и локальные нормативные акты в организации в соответствии с трудовым законодательством, кадровой политикой и стратегией управления персоналом;

**ПК-2** - Способен применять современные технологии работы с персоналом (подбор, адаптация, наставничество, оценка, мотивация) для обеспечения организации квалифицированными кадрами, повышения эффективности их трудовой деятельности и оптимизации организационного поведения;

**ПК-3** - Способен анализировать организационную структуру и трудовые процессы, проектировать рабочие места, применять методы организации и нормирования труда для роста производительности.

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

**Знать:**

- теоретические, правовые и организационные основы управления персоналом организации;
- методы поиска и анализа информации в сфере управления персоналом;

- основные методы оценки персонала при подборе

**Уметь:**

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

**Владеть:**

- навыками использования на практике современных технологий управления персоналом;
- 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 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	Семестр №2
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	16	16

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 60 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>Теоретические основы управления персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- История развития теории и практики управления персоналом.</li> <li>- Эволюция функций HR.</li> <li>- Концепции управления персоналом.</li> </ul>
2	<p>Система управления персоналом, ее цели и функции</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Система управления персоналом.</li> <li>- Цели системы управления персоналом.</li> <li>- Функции системы управления персоналом</li> </ul>
3	<p>Подбор, отбор персонала</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>
4	<p>Адаптация персонала</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>
5	<p>Оценка персонала</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>
6	<p>Мотивация и оплата труда</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие мотивации и ее роль в управлении;</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- основные принципы трудовой мотивации;</li> <li>- обзор современных теорий трудовой мотивации;</li> <li>- возможности нематериальной мотивации.</li> </ul>
7	<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>
8	<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>
9	<b>Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»</b> Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Структура профстандарта специалиста по управлению персоналом</li> <li>- Трудовые функции, входящие в профессиональный стандарт</li> </ul>
10	<b>Система управления персоналом в ОАО «РЖД»</b> Рассматриваемые вопросы: <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	<b>Разработка политики управления персоналом</b> 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. В результате практического занятия студент научится проектировать количество и состав ресурсов компании
2	<b>Анализ рынка и конкурентов</b> Задание. Провести анализ рынка, на котором работает компания, выявить ключевые тенденции и потребности клиентов.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы исследования рынка труда
3	Создание корпоративной культуры Задание. Определение ключевых принципов и ценностей HR-политики 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
4	Планирование человеческих ресурсов Задание. Анализ кадровых потребностей В результате практического занятия студент закрепляет навыки по выработке методов планирования потребности в человеческих ресурсах.
5	Разработка плана по найму и обучению персонала. 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.
6	Разработка системы мотивации и стимулирования Задание: Разработать систему премирования и бонусов, основанную на достижении конкретных KPI. В результате практического занятия студент научится применять материальные стимулы, основанные на KPI.
7	Разработка системы нематериального стимулирования. 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.

#### 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. Можяева. — 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:

Зачет 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