**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 - программа 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: 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 дисициплины:

- 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 планирвоания 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 | Место и роль управления персоналом в системе управления организацией<br>Рассматрвиаемые вопросы:<br>- Система работы с персоналом.<br>- Персонал как система. Кадровая политика.<br>- Эволюция кадрового менеджмента.<br>- Основные модели кадрового менеджмента.<br>- Особенности традиционных методов управления персоналом.<br>- Основные отличия управления человеческими ресурсами от управления персоналом |
| 2 | Методология управления персоналом<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- Концепция управления персоналом: использование трудовых ресурсов; управление персоналом; управление человеческими ресурсами; управление человеком.<br>- Основные подходы к управлению персоналом: экономический подход; органический подход; гуманистический подход.<br>- Организационные культуры как объект управленческой деятельности.<br>- Экономические проблемы управления персоналом.<br>- Функционально – стоимостная оценка затрат на управление персоналом.<br>- Теория «человеческого капитала». |
| 3 | Планирование персонала<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- планирование потребности в персонале;<br>- методы определения потребностей;<br>- внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки;<br>- сбор и анализ информации о вакансии;<br>- разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам. |
| 4 | Подбор, отбор персонала<br>Рассматриваемые вопросы:<br>- методы привлечения кандидатов.<br>- критерии выбора метода по подбору персонала.<br>- анализ эффективности системы привлечения кандидатов.<br>- цели и структура отбора.<br>- анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма.<br>- виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное.<br>- стили проведения интервью.<br>- планирование и проведение интервью.<br>- психологическое тестирование.<br>- критерии эффективности системы найма персонала.<br>- технология создания положения о найме. |
| 5 | Адаптация персонала<br>Рассматрвиаемые вопросы:<br>- цели и виды адаптации. |

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

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

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|---|---|
| | В результате практического занятия студенты формируют навык оценки качества работы с персоналом |
| 11 | Современные проблемы и задачи управления персоналом<br>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.<br>В результате практического занятия студенты узнают методология управления человеческими ресурсами в ОАО "РЖД" и проведут ее анализ. |

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. Можаева. — 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. | https://urait.ru/bcode/519897 (дата обращения: |

| | | |
|---|---|---|
| | П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — | 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.А. Епишкин

Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян