

**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 на транспорте**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

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: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 01.06.2025

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

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами роли человека в организации;
- изучение студентами современной концепции управления персоналом;
- изучение студентами основ формирования и организации системы управления персоналом;
- изучение студентами технологии управления персоналом и его развития.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков в области управления персоналом;
- формирование навыков в области государственной политики занятости;
- формирование навыков по регулированию социально-трудовых отношений в сфере управления персоналом;
- формирование навыков по анализу поведения работников.

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

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

**ОПК-1** - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

**ПК-3** - Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала.

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

**Знать:**

- ретроспективу концепций управления человеческими ресурсами;
- стратегии осуществления деятельности по управлению персоналом в соответствии с фазами развития предприятия.

**Уметь:**

- проектировать систему управления персоналом;
- проводить анализ применения в организации законов и закономерностей, принципов управления персоналом организации.

**Владеть:**

- методикой применения знаний организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в части работы с персоналом в транспортной организации;
- методикой формирования кадровой политики транспортной организации.

**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 №1 |
| Контактная работа при проведении учебных занятий (всего): | 48               | 48         |
| В том числе:  |                  |            |
| Занятия лекционного типа                                  | 16               | 16         |
| 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 132 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.**

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание  |
|----------|---|
| 1        | <p>Управление персоналом как наука и учебная дисциплина (вводная)</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- роль и место управления персоналом в системе управления организацией;</li> <li>- управление персоналом в системе современных наук: связь управления персоналом с физиологией труда, психологией труда, социологией труда, эргономикой, трудовым правом, организацией труда, экономикой труда;</li> <li>- персонал предприятия как объект научных исследований.</li> </ul>  |
| 2        | <p>Человеческие ресурсы трудовой деятельности</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- развитие труда и деловой предпринимчивости;</li> <li>- теории управления о роли человека в организации;</li> <li>- трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.</li> </ul>   |
| 3        | <p>Социально-трудовые отношения в рыночной экономике</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- система социально-трудовых отношений;</li> <li>- субъекты, уровни, тип социально-трудовых отношений;</li> <li>- понятие рынка труда, его особенности и характеристики.</li> </ul>   |
| 4        | <p>Методология, цели и функции системы управления персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- философия управления персоналом, концепции управления персоналом;</li> <li>- закономерности, принципы управления персоналом;</li> <li>- методы управления персоналом;</li> <li>- сущность, цели и функции системы управления персоналом организации;</li> <li>- состав функциональных подсистем системы управления персоналом;</li> <li>- виды обеспечения системы управления персоналом.</li> </ul>  |
| 5        | <p>Организационные структуры системы управления персоналом и стратегическое управление персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организационная структура системы управления персоналом;</li> <li>- типологии организационных структур системы управления персоналом;</li> <li>- понятие, стадии и этапы организационного проектирования системы управления персоналом;</li> <li>- стратегия, составляющие стратегии управления персоналом организации;</li> <li>- система стратегического управления персоналом организации;</li> <li>- типы кадровых стратегий.</li> </ul> |
| 6        | <p>Кадровая политика и планирование потребности в персонале</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кадровая политика как стратегический курс работы с кадрами;</li> <li>- основные принципы кадровой политики организации;</li> <li>- планирование потребности в персонале.</li> </ul>  |
| 7        | <p>Система управления персоналом в транспортном комплексе: цели, функции и организационная структура</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность, цели и задачи управления персоналом в современных транспортных компаниях;</li> <li>- специфика человеческих ресурсов на транспорте и ее влияние на управление;</li> <li>- организационная структура службы управления персоналом в транспортном комплексе.</li> </ul>   |
| 8        | <p>Кадровое планирование и технология подбора персонала на транспорте</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и методы кадрового планирования в контексте транспортной отрасли;</li> <li>- влияние стратегии развития транспортной компании на кадровое планирование;</li> <li>- особенности подбора персонала для ключевых транспортных профессий.</li> <li>-</li> </ul>   |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|-------|---|
| 1     | Управление персоналом как наука и учебная дисциплина<br>В результате выполнения практического задания студент учится выделять роль и место управления персоналом в системе управления организацией.   |
| 2     | Человеческие ресурсы трудовой деятельности<br>В результате выполнения практического задания студент учится выделять роль и место трудовых ресурсов в деятельности транспортной организации.   |
| 3     | Социально-трудовые отношения в рыночной экономике<br>В результате выполнения практического задания студент учится выделять значение социально-трудовых отношений.   |
| 4     | Методология управления персоналом организаций<br>В результате выполнения практического задания студент учится применять законы и закономерности, методы управления персоналом.  |
| 5     | Цели и функции системы управления персоналом<br>В результате выполнения практического задания студент учится применять систему управления транспортной организации.   |
| 6     | Организационные структуры системы управления персоналом<br>В результате выполнения практического задания студент учится осуществлять организационное проектирования системы управления персоналом.  |
| 7     | Стратегия управления персоналом<br>В результате выполнения практического задания студент учится осуществлять выбор стратегии управления персоналом транспортной организации.  |
| 8     | Стратегическое управление персоналом в транспортной компании: от бизнес-целей к кадровой политике<br>Семинар посвящен основам интеграции управления персоналом в общую стратегию транспортной компании. Участники изучат, как цели бизнеса (расширение географии перевозок, обновление парка, повышение клиентоориентированности) трансформируются в конкретные задачи для HR-службы. Рассматриваются элементы кадровой политики в условиях транспортного комплекса: принципы найма, требования к квалификации, подходы к развитию и мотивации с учетом специфики разных профессий (от водителя до топ-менеджера). Анализируются вопросы кадрового планирования и прогнозирования потребности в персонале. Студенты получат навыки анализа стратегии транспортной компании и формулировки производных от нее целей в области управления персоналом. |
| 9     | Кадровая политика и планирование потребности в персонале<br>В результате выполнения практического задания студент учится осуществлять планирование потребности персонала в зависимости от кадровой политики транспортной организации.   |
| 10    | Организация работы с ключевыми кадровыми процессами: подбор, адаптация и развитие транспортного персонала<br>На семинаре подробно разбираются три ключевых кадровых процесса, определяющих качество человеческого капитала. Участники изучат современные методы подбора персонала для транспортных профессий, включая оценку не только профессиональных, но и личностных качеств (стрессоустойчивость, внимательность). Особое внимание уделяется особенностям адаптации новых сотрудников (наставничество, стажировка, вводный инструктаж) и системе непрерывного развития персонала (обучение, тренажеры, оценка компетенций) в условиях быстро меняющихся технологий и нормативных требований. Студенты приобретают навык проведения структурированного интервью с кандидатами на транспортные должности, а также умение                         |

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>№<br/>п/п</b> | Тематика практических занятий/краткое содержание   |
|                  | разрабатывать и реализовывать программы адаптации для разных категорий сотрудников (водитель, диспетчер, механик). |

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

|                  |  |
|------------------|--|
| <b>№<br/>п/п</b> | Вид самостоятельной работы               |
| 1                | Самостоятельное изучение тем дисциплины. |
| 2                | Подготовка к практическим занятиям.      |
| 3                | Работа с литературой.                    |
| 4                | Подготовка к промежуточной аттестации.   |
| 5                | Подготовка к текущему контролю.          |

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

| <b>№<br/>п/п</b> | 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, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт].<br>— URL:<br><a href="https://urait.ru/bcode/535714">https://urait.ru/bcode/535714</a><br>(дата обращения: 01.04.2024). |
| 2                | Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный                           | Образовательная платформа Юрайт [сайт].<br>— URL:<br><a href="https://urait.ru/bcode/535563">https://urait.ru/bcode/535563</a><br>(дата обращения: 01.04.2024). |
| 3                | Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный           | Образовательная платформа Юрайт [сайт].<br>— URL:<br><a href="https://urait.ru/bcode/540541">https://urait.ru/bcode/540541</a><br>(дата обращения: 01.04.2024). |

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

Поисковые системы Yandex, Mail (<http://yandex.ru/>, <http://mail.ru/>);

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);  
Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>);  
Административно-управленческий портал  
(<http://www.aup.ru/books/i002.htm>);  
Ассоциация консультантов по экономике и управлению (<http://akeu.ru>).

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

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);
2. Операционная система Microsoft Windows;
3. Microsoft Office;
4. Microsoft Teams;
5. Windows Media Player.

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

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 1 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

профессор, профессор, д.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение  
транспортного комплекса»

Г.И. Москвитин

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК

А.Б. Письменная

Председатель учебно-методической  
комиссии

С.В. Володин