

**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)**

**Психология управления персоналом**

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: 27.05.2025

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

Целями освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся целостного и системного представления о работе с персоналом организации, способности применять современные методы и приёмы управления командной работой, мотивации и стимулирования персонала организаций.

Задачи дисциплины:

- формировать у студентов систему современных знаний о проблемах управления, об основных направлениях и подходах отечественной и зарубежных научных школ в решении теоретических проблем психологии управления персоналом.

- формировать умения оперирования основными категориями и понятиями психологии управления, ее принципами и методами.

- формировать навыки применения знаний в области психологии управления для решения прикладных, возникающих в сфере управления персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся сформирует:

- способность осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

- способность организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

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

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

**ОПК-2** - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

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

**Знать:**

- современные концепции управления персоналом;
- современные теории мотивации;
- психологические аспекты отбора, адаптации, развития и удержания персонала;
- принципы и подходы к оценке персонала;
- основы построения системы обучения персонала в организации.

**Уметь:**

- определять соответствие стиля управления этапу развития организации и организационной культуре;
- мотивировать сотрудников с использованием методов нематериальной мотивации;
- анализировать производительность персонала;
- проводить стратегические и оценочные сессии.

**Владеть:**

- эффективной деловой коммуникации (проведение переговоров, публичных выступлений, управленческих бесед, управления конфликтными ситуациями);
- диагностики персональной эффективности сотрудника;
- создания программы адаптации и обучения персонала;
- самопомощи при работе в условиях стресса.

**3. Объем дисциплины (модуля).****3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).**

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 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 №6 |
| 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 80 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>Введение в предмет «Психология управления персоналом»</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-введение в предмет психологии управления персоналом.</li> <li>-современные психологические подходы и концепции управления персоналом.</li> <li>-личность как объект управления.</li> </ul>                             |
| 2        | <p>Организационный контекст управления персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организация как имплицитная модель;</li> <li>- элементы внутренней среды организации;</li> <li>- жизненный цикл организации;</li> <li>- стадии и циклы развития;</li> <li>- требования к специалистам HR-отдела.</li> </ul>  |
| 3        | <p>Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- стадия формирования организации;</li> <li>- стадия интенсивного роста;</li> <li>- стадия стабилизации;</li> <li>- стадия спада.</li> </ul>   |
| 4        | <p>Кадровая политика</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- типы кадровой политики;</li> <li>- этапы проектирования кадровой политики;</li> <li>- кадровые мероприятия и кадровая стратегия;</li> <li>- условия разработки кадровой стратегии.</li> </ul>   |
| 5        | <p>Психология управления большими социальными системами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные характеристики больших социальных систем;</li> <li>- социокультурные механизмы управления на уровне больших социальных систем;</li> <li>- психологический механизм социального управления.</li> </ul>         |
| 6        | <p>Психология управления в малых социальных группах</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные характеристики малых социальных групп;</li> <li>- организационное поведение как объект управляющих действий;</li> <li>- организационное взаимодействие как форма проявления организационных отношений.</li> </ul> |
| 7        | <p>Организационная культура</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базовые характеристики организационной культуры;</li> </ul>  |

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание  |
|----------|---|
|          | - взаимосвязь национальной, организационной и личностной культуры;<br>- типологии организационной культуры.   |
| 8        | <b>Методы формирования кадрового состава</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- проектирование структуры организации;<br>- планирование потребности в персонале;<br>- привлечение кандидатов на работу в организацию.   |
| 9        | <b>Методы поддержания работоспособности персонала</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- повышение производительности и нормирование труда;<br>- оценка труда: уровни, подходы, методы;<br>- аттестация персонала;<br>- формирование кадрового резерва.   |
| 10       | <b>Оценка деятельности и результатов персонала</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- компетентностный подход;<br>- методы оценки персонала.  |
| 11       | <b>Личность руководителя в системе управления</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- стили управления;<br>- психологический анализ стилевых характеристик управления;<br>- лидерство и управление;<br>- психология принятия управленческих решений.   |
| 12       | <b>Психологическое обеспечение процесса отбора и адаптации персонала</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- описание психологической модели специалиста – профиль личности;<br>- описание критериев успешности профессиональной деятельности – профиль компетенций;<br>- психологические аспекты подбора персонала;<br>- психологическое тестирование и интервью как наиболее распространённые методы отбора персонала;<br>- этапы адаптации работника. |
| 13       | <b>Психологические основы построения системы обучения и переподготовки персонала</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- организационно-психологические принципы развития персонала;<br>- выработка стратегии и организация мероприятий по развитию персонала;<br>- принципы построения системы обучения персонала;<br>- принципы и закономерности обучения взрослых.  |

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|----------|---|
| 1        | <b>Введение в предмет «Психология управления персоналом»</b><br>Практикум «Схемы построения HR-стратегии».<br>В результате практического занятия обучающиеся сформируют понимание целей создания HR-стратегии и её взаимосвязь с бизнес-стратегией организации, освоят навык проектирования кадровой стратегии. |

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|----------|---|
| 2        | <p><b>Организационный контекст управления персоналом</b><br/>           Практикум «Личность как объект управления».<br/>           В результате практического занятия студенты получают знания по определению социальной роли каждого работника и его места в организации, освоют навык подбора эффективного способа управленческого воздействия с учётом психотипа сотрудника.</p> |
| 3        | <p><b>Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации</b><br/>           Практическое задание "Жизненный цикл организации и кадровая политика"<br/>           В результате практического занятия студенты научатся формировать подходы к управлению персоналом с учетом этапов жизненного цикла организации и сотрудника.</p>  |
| 4        | <p><b>Кадровая политика</b><br/>           Кейс "«Один день из жизни менеджера по управлению персоналом»"<br/>           В результате практического занятия студенты научатся учитывать психологические особенности персонала в своей деятельности</p>  |
| 5        | <p><b>Психология управления большими социальными системами</b><br/>           Деловая игра "Консультационный проект"<br/> <br/>           В результате практического занятия студенты освоют навык исследования поведения больших социальных групп</p>  |
| 6        | <p><b>Психология управления в малых социальных группах</b><br/>           Ролевая игра «Роль межличностных отношений в малых социальных группах».<br/>           В результате практического занятия студенты освоют навык управления конфликтами в малых группах</p>  |
| 7        | <p><b>Эффективность системы управления персоналом.</b><br/>           Практикум по использованию матрицы «Производительность – Потенциал».<br/>           В результате прохождения практикума учащиеся сформируют навык формирования талантов и формирования команды.</p>   |
| 8        | <p><b>Организационная культура</b><br/>           Кейс. "Исследование организационной культуры в дочерних компаниях холдинга Х"<br/>           В результате практического занятия студенты научатся организовывать исследование организационной культуры компании</p>   |
| 9        | <p><b>Методы формирования кадрового состава»</b><br/>           Кейс. "Привлечение кандидатов на работу в организацию»<br/>           В результате практического занятия студенты формируют навык оценки психологических особенностей кандидатов при найме</p>  |
| 10       | <p><b>Оценка деятельности и результатов персонала</b><br/>           Деловая игра "Ассесмент-центр"<br/>           В результате практического занятия студент формирует навык организации и проведения групповой психологической оценки персонала</p>   |
| 11       | <p><b>Личность руководителя в системе управления</b><br/>           Задание. "Анализ психодиагностических опросников"<br/>           В результате практического занятия студент научится проводить психологическое оценивание личностных качеств руководителя</p>   |
| 12       | <p><b>Психологическое обеспечение процесса отбора и адаптации</b><br/>           Дискуссия "Психологические аспекты адаптации персонала"<br/>           В результате практического занятия студент научится разрабатывать программу адаптации персонала с учетом психологических аспектов адаптантов</p>  |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|-------|---|
| 13    | <p>Психологические основы построения системы обучения и переподготовки персонала</p> <p>Кейс. "Геймификация в процессе обучения"</p> <p>В результате практического занятия студент научится использовать различные методы обучения с учетом социально-демографических характеристик обучаемых</p> |

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| № п/п | Вид самостоятельной работы             |
|-------|--|
| 1     | Подготовка к практическим занятиям     |
| 2     | Изучение дополнительной литературы     |
| 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     | Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20440-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] | <a href="https://urait.ru/bcode/560022">https://urait.ru/bcode/560022</a>                                  |
| 2     | Психология управления персоналом : учебник для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт].                   | <a href="https://urait.ru/bcode/536223">https://urait.ru/bcode/536223</a><br>(дата обращения: 25.11.2025). |

#### 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 в 6 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