

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



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
специализированного высшего образования
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Психология управления персоналом

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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).

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.

В результате освоения курса обучающийся сформирует:

- способность применять при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

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

Задачи освоения дисциплины:

- Сформировать знания о психологических теориях и концепциях управления персоналом, закономерностях групповой динамики и индивидуальной мотивации.

- Развить умения анализировать эффективность командной работы, диагностировать социально-психологический климат в коллективе и применять инструменты коррекции.

- Сформировать навыки применения психодиагностических методик, технологий обратной связи и управления конфликтами в профессиональной деятельности руководителя.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ПК-2 - Способен проектировать и внедрять комплексные системы управления эффективностью персонала, включая современные технологии подбора, оценки, обучения и развития, а также системы совокупного вознаграждения, ориентированные на повышение производительности труда в транспортных компаниях;

ПК-4 - Способен управлять проектами в сфере развития человеческого капитала и социального развития персонала, обеспечивая эффективные кросс-культурные коммуникации, соблюдение нормативно-правовых требований и развитие личного бренда HR-лидера.

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

Знать:

-современные психологические подходы, концепции и технологии диагностики персонала, закономерности групповой динамики, принципы мотивации и формирования организационной культуры в транспортных компаниях;

-нормативно-правовые основы управления человеческим капиталом, методики психологического сопровождения HR-процессов, инструменты развития личного бренда HR-лидера и технологии кросс-культурных коммуникаций.

Уметь:

-проектировать системы мотивации, оценки и развития персонала с учётом психологических особенностей сотрудников и стратегических целей транспортной компании, применять технологии управления конфликтами и командной работой.

-управлять проектами в сфере развития человеческого капитала, обеспечивать эффективные кросс-культурные коммуникации и психологическое сопровождение HR-процессов в транспортной компании.

Владеть:

-психодиагностическими методиками (DISC, тесты мотивации), инструментами проектирования систем совокупного вознаграждения и технологиями обратной связи для повышения производительности труда в транспортных компаниях;

-методами фасилитации групповой работы, технологиями развития личного бренда HR-лидера и инструментами мониторинга социального развития персонала в транспортной компании.

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 №1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
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 120 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	Психология управления персоналом как направление в области управления человеческими ресурсами Введение в предмет психологии управления персоналом. Современные концепции управления персоналом организации. Цели и функции управления персоналом. Личность как объект управления.
2	Формы, методы и технологии диагностики и трудового регулирования персонала Планирование работы с персоналом в организации. Психология и кадровая политика. Кадровый мониторинг. Психологические аспекты отбора и адаптации персонала.
3	Подходы к мотивации, обучению и аттестации персонала Подходы к мотивации персонала в организации. Теории мотивации и их значение в управлении персоналом. Обучение и аттестация персонала: психологический подход. Психологические аспекты высвобождения и увольнения персонала.
4	Эффективность управления персоналом и организационная культура Организационная культура как социально-психологическая проблема. Формирование корпоративной культуры организации. Руководитель в системе управления персоналом: имидж и практика формирования. Психологическое сопровождение системы управления персоналом.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Семинар-круглый стол «Современные теории мотивации. Практика применения и ограничения» + Практическое занятие «Определение личностного профиля и ведущих мотиваторов»</p> <p>Применение теорий мотивации в управленческой деятельности. Исследование мотивационной сферы с применением опросников «Мотивация к успеху» Т. Элерса, «Идентификация типов трудовой мотивации» Герчикова).</p> <p>В результате занятия студенты научатся использовать опросники для определения типа трудовой мотивации сотрудника.</p>
2	<p>Мини-тренинг «Обратная связь как инструмент работы руководителя» + Решение кейсов «Постановка и контроль выполнения задачи»</p> <p>Формирование навыка передачи обратной связи подчинённым. Формулирование рабочих задач, планирование и реализация промежуточного и итогового контроля выполнения задачи.</p> <p>В результате мини-тренинга студенты сформируют навык передачи обратной связи подчинённым.</p>
3	<p>Практическое занятие «Анализ поведенческих стилей по типологии DISC»</p> <p>На основе анализа поведенческих индикаторов определение стиля принятия решений и мотиваторов партнёра по коммуникации.</p> <p>В результате занятия студенты научатся на основе анализа поведенческих индикаторов определять стиль принятия решений и мотиваторы партнёра по коммуникации.</p>
4	<p>Решение кейсов «Постановка и контроль выполнения задачи, поставленной подчинённым»</p> <p>Формулирование рабочих задач, планирование и реализация промежуточного и итогового контроля</p> <p>В результате занятия студенты научатся постановке задачи подчинённым и составлению календаря промежуточного и итогового контроля выполнения.</p>
5	<p>Семинар «Выбор методов оценки персонала»</p> <p>Определение наиболее эффективных методов оценки персонала в зависимости от бизнес-контекста и целей оценки.</p> <p>В результате занятия студенты научатся выбирать наиболее эффективный метод оценки персонала под текущую задачу.</p>
6	<p>Практическое занятие «Определение личностного профиля и ведущих мотиваторов»</p> <p>Исследование мотивационной сферы с применением опросников (DISC, тест Т. Элерса, тест Герчикова).</p> <p>В результате занятия студенты научатся использовать опросники для определения типа трудовой мотивации сотрудника.</p>
7	<p>Деловая игра «Управление конфликтами в транспортной компании»</p> <p>Применение стратегий конструктивного разрешения конфликтов с учётом психологических особенностей участников.</p> <p>В результате занятия студенты научатся применять эффективные методы управления и разрешения конфликтов.</p>
8	<p>Практикум «Разработка программы психологического сопровождения адаптации персонала»</p> <p>Проектирование мероприятий по адаптации новых сотрудников транспортной компании с учётом организационной культуры.</p> <p>В результате занятия студенты научатся составлять программу психологического сопровождения адаптации персонала</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к текущему контролю
2	Подготовка к практическим занятиям
3	Работа с лекционным материалом
4	Работа с литературой
5	Подготовка к промежуточной аттестации.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 407 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21977-7.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/590785 (дата обращения: 10.06.2026).
2	Пичугин, В. Г. Психология влияния в управлении персоналом: учебное пособие / В. Г. Пичугин. — М.: Прометей, 2020. — 144 с. — ISBN 978-5-907244-11-5.	Научная библиотека РУТ (МИИТ): library.miiit.ru (дата обращения: 10.06.2026).
3	Захарова, Л. Н. Психология управления: учебное пособие для вузов / Л. Н. Захарова. — 3-е изд. — М.: Юрайт, 2024. — 376 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/496616 (дата обращения: 10.06.2026).

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

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.miiit.ru>

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>)

Электронно-библиотечная система Лань <https://e.lanbook.com/>

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

Офисный пакет приложений Microsoft 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.

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:

И.Ю. Подгурная

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян