

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)

Стратегическое управление персоналом на транспорте

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровое консультирование

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: 01.06.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины (модуля) является:

- изучение студентами теоретических основ сбора, обработка и анализа информации в области планирования, разработки и реализации стратегии управления персоналом.

Задачей дисциплины (модуля) является:

- формирование навыков по планированию, разработке, внедрению и реализации стратегии управления персоналом на транспорте.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ПК-5 - Способен осуществлять операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.

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

Знать:

- составляющие и виды стратегии управления персоналом, стратегические цели деятельности персонала предприятия;
- основы разработки и реализации стратегии привлечения персонала в организации.

Уметь:

- осуществлять выбор оптимальной стратегии управления персоналом с учетом целей и задач организации;
- анализировать различные направления кадрового планирования.

Владеть:

- методикой и приемами контролировать выполнение стратегии управления персоналом;
- навыками планирования изменений кадровой политики в разрезе стратегического управления персоналом.

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):	32	32
В том числе:		
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 112 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.

Не предусмотрено учебным планом

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Кейс «Роль стратегического управления персоналом в деятельности транспортной организации» В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики разработки стратегического управления персоналом для транспортных компаний.
2	Анализ внешней и внутренней среды организации В результате выполнения практического задания студент получает навык исследования факторов внутренней и внешней среды.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
3	<p>Стратегическое управление в транспортной организации В результате выполнения практического задания студент получает навык выбора и реализации стратегии управления транспортной организацией.</p>
4	<p>Взаимосвязь стратегии управления организацией со стратегическим управлением персоналом В результате выполнения практического задания студент получает навык формирования кадровой политики и функциональной стратегии управления персоналом.</p>
5	<p>Организация работы с ключевыми кадровыми процессами: подбор, адаптация и развитие транспортного персонала 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 получают навык проведения структурированного интервью с кандидатами на транспортные должности и умение разрабатывать и реализовывать программы адаптации для разных категорий сотрудников транспортных компаний.</p>
6	<p>Обучающаяся организация и стратегия управления знаниями, процесс стратегического управления организационной культурой на примере транспортных предприятий. В результате выполнения практического задания студент получает навыки формирования стратегии организационного развития, управления изменениями, формирования стратегии управления организационной культурой на примере транспортных предприятий.</p>
7	<p>Тренинг «Роль изменений в развитии организации» В результате выполнения практического задания студент получает навык формирования стратегии управления брендом работодателя.</p>
8	<p>Роль службы управления персоналом в стратегическом управлении В результате выполнения практического задания студент получает навык применения стратегических методов управления персоналом.</p>
9	<p>Ситуационная модель руководства Ф. Фидлера в стратегическом управлении персоналом В результате выполнения практического задания студент получает навык применения модели эффективного руководства.</p>
10	<p>Модель «путь - цель» В результате выполнения практического задания студент получает навык уяснения взаимосвязей между путем, который последователь выбирает, и целью, которую он хочет достичь.</p>
11	<p>Алгоритм комплексной оценки кадрового потенциала предприятия как отправная точка стратегического управления персоналом В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методики и оценки кадрового потенциала через расчет обобщающего показателя.</p>
12	<p>Кейс «Внутриорганизационные трудовые перемещения персонала» В результате выполнения практического задания студент получает навык применения модели стилей руководства К. Левина в стратегическом управлении персоналом.</p>
13	<p>Стратегия формирования и использования кадрового резерва В результате выполнения практического задания студент получает навык формирования этапов работы с кадровым резервом.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
14	Стратегическое управление карьерой и профессиональным развитием персонала В результате выполнения практического задания студент получает навык стратегического планирования и контроля карьеры и навык анализа процессов инновационного развития образовательных платформ в системе непрерывного образования.
15	Управление производительностью труда и оценка эффективности работы персонала на транспорте Семинар фокусируется на методах оценки и управления производительностью труда. Участники познакомятся с ключевыми показателями эффективности (KPI) для транспортного комплекса (производительность труда, коэффициент использования пробега, выполнение плана перевозок и т.д.). Будет рассмотрена система проведения регулярной оценки персонала (аттестации) как инструмента управления результативностью. Особое внимание уделяется роли линейного руководителя в ежедневном управлении производительностью и формировании культуры высокой ответственности за результат. Студенты приобретают навык организации и проведения процедуры аттестации персонала и умение рассчитывать и анализировать ключевые показатели производительности труда в транспортной компании.
16	Стратегическое управление персоналом с использованием моделей жизненного цикла управления организацией В результате выполнения практического задания студент получает навык применения моделей депривации Дж. Дэвиса, модели управления жизненным циклом организации И.Адизеса.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
2	Подготовка к практическим занятиям.
3	Работа с литературой.
4	Выполнение курсовой работы.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Стратегический анализ использования рабочего времени и резервы повышения эффективности труда специалистов.
2. Информационное обеспечение системы управления персоналом.
3. Исследование и совершенствование системы оценки результатов деятельности и трудового поведения работников организации.
4. Исследование кадровой политики предприятия.
5. Исследование мотивов трудового поведения и совершенствование системы стимулирования в организации.
6. Исследование организационной культуры и ее влияния на эффективность организации.

7. Исследование роли и значения деятельности службы управления персоналом и оценка результатов ее деятельности.

8. Новые технологии в управлении персоналом и эффективность их

9. применения.

10. Обоснование необходимости и эффективности мероприятий по повышению уровня безопасности труда.

11. Исследование удовлетворенности работников трудом в организации и разработка мероприятий по повышению ее уровня.

12. Организация и планирование карьеры персонала на предприятии.

13. Организация рабочего места руководителя.

14. Организация управления профориентацией и адаптацией персонала.

15. Оценка деловых и профессиональных качеств персонала организации.

16. Оценка и выбор кадровой стратегии предприятия.

17. Разработка программ переподготовки и повышения квалификации персонала.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544472 (дата обращения: 19.04.2024).
2	Литвак, Б. Г. Стратегический менеджмент : учебник для бакалавров / Б. Г. Литвак. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 507 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2929-4. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/508941 (дата обращения: 19.04.2024).
3	Голубков, Е. П. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / Е. П. Голубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15505-1. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536417 (дата обращения: 19.04.2024).

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

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);

Журнал «Эксперт» (<http://www.expert.ru/>);

Журнал «Коммерсант» (<https://www.kommersant.ru/>);

Журнал HBR (<https://hbr.org/>);

Поисковая система Яндекс (<http://yandex.ru/>);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.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:

Курсовая работа в 1 семестре.

Экзамен 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 ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян