

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 магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Стратегическое управление персоналом

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: 84716
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна
Борисовна
Дата: 02.05.2023

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

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

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- 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;

УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

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

Владеть:

методами и приемами использования системного подхода для критического анализа проблемных ситуаций и разработки стратегии действий по выходу из них.

Знать:

теоретические и методологические основы системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций на его основе, разработки стратегии действий на основе данного анализа.

Уметь:

использовать знания в области теории и методологии в области системного подхода и критического анализа проблемных ситуаций на его основе, а также разработки стратегии действий

Владеть:

методами и приемами планирования, разработки и реализации стратегий управлений персоналом.

Знать:

теоретические и методологические основы стратегического управления

персоналом.

Уметь:

использовать теоретические знания в области стратегического управления персоналом для решения практических задач кадрового консультирования.

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	Сем. №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	Роль стратегического управления персоналом в деятельности организации. / Влияние человеческого фактора на повышение конкурентоспособности организации. Задачи стратегического управления персоналом. 1. Роль стратегического управления персоналом в деятельности организации. 2. Влияние человеческого фактора на повышение конкурентоспособности организации. 3. Задачи стратегического управления персоналом. 4. Факторы внешней среды в управлении персоналом. 5. Факторы внутренней среды в управлении персоналом
2	Анализ внешней и внутренней среды организации. / Факторы внешней среды. Факторы внутренней среды 6. Миссия и цели организации в стратегии управления персоналом. 7. Выбор и реализация стратегии управления организацией. 8. Стратегический подход к управлению персоналом.
3	Стратегическое управление в организации. / Миссия и цели организации. Выбор и реализация стратегии управления организацией. 9. Взаимосвязь стратегии управления организацией со стратегическим управлением персоналом. 10. Кадровая политика и функциональные стратегии управления персоналом. 11. Стратегия управления знаниями. 12. Управление знаниями и интеллектуальный капитал организации ?
4	Стратегический подход к управлению персоналом. / Взаимосвязь стратегии управления организацией со стратегическим управлением персоналом. Кадровая политика и функциональные стратегии управления персоналом. 13. Функции и технологии управления знаниями. 14. Обучающаяся организация и стратегия управления знаниями. 15. Стратегия управления организационной культурой.
5	Стратегия управления знаниями. / Управление знаниями и интеллектуальный капитал организации. ?Функции и технологии управления знаниями. Обучающаяся организация и стратегия управления знаниями. 16. Основные элементы и виды организационной культуры. 17. Процесс стратегического управления организационной культурой. 18. Стратегия организационного развития и управления изменениями. 19. Роль изменений в развитии организации.
6	Стратегия управления организационной культурой. / Основные элементы и виды организационной культуры. Процесс стратегического управления организационной культурой. 20. Реализация стратегии организационного развития и управления изменениями. 21. Поведение персонала при внедрении изменений. 22. Роль организационной структуры и службы управления персоналом в стратегическом управлении.
7	Стратегия организационного развития и управления изменениями. / Роль изменений

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<p>в развитии организации. Реализация стратегии организационного развития и управления изменениями. Поведение персонала при внедрении изменений.</p> <p>23. Взаимосвязь организационной структуры и реализации стратегического управления персоналом.</p> <p>24. Роль службы управления персоналом в стратегическом управлении.</p> <p>25. Стратегия управления брендом работодателя.</p>
8	<p>Роль организационной структуры и службы управления персоналом в стратегическом управлении. / Взаимосвязь организационной структуры и реализации стратегического управления персоналом. Роль службы управления персоналом в стратегическом управлении.</p> <p>26. Понятие и значение бренда работодателя в современных организациях.</p> <p>27. Построение и совершенствование бренда работодателя.</p> <p>28. Общая характеристика стратегических методов управления персоналом.</p>
9	<p>Стратегия управления брендом работодателя. / Понятие и значение бренда работодателя в современных организациях. Построение и совершенствование бренда работодателя.</p> <p>29. Континуум лидерского поведения Танненбаума – Шмидта в стратегическом управлении персоналом.</p> <p>30. Ситуационная модель руководства Ф. Фидлера в стратегическом управлении персоналом.</p>
10	<p>Практическое занятие</p> <p>Стратегические методы и модели управления персоналом. / Общая характеристика стратегических методов управления персоналом. Континуум лидерского поведения Танненбаума - Шмидта. Ситуационная модель руководства Ф. Фидлера. Модель «путь - цель» Теренса, Митчелла и Хауса. Ситуационная модель Стинсона - Джонсона. Ситуационная модель принятия решений Врума - Йеттона – Яго. Модель зрелости исполнителей П. Херсея и К. Бланшарда. Решетка стилей руководства Роберта Блейка и Джейн Мутон. Модель стилей руководства К. Левина. Модель стилей руководства Рэнсиса Лайкерта.</p>
11	<p>Стратегический анализ кадрового потенциала. / Алгоритм комплексной оценки кадрового потенциала предприятия как отправная точка стратегического управления персоналом. Методика социально-экономического анализа использования персонала предприятия. Анализ состояния персонала организации. Анализ обеспеченности организации персоналом. Анализ использования трудового потенциала в организации. Оценка внутренних резервов организации от снижения затрат на использование рабочей силы.</p> <p>31. Модель «путь - цель» Теренса, Митчелла и Хауса в стратегическом управлении персоналом.</p> <p>32. Ситуационная модель Стинсона – Джонсона в стратегическом управлении персоналом.</p> <p>33. Ситуационная модель принятия решений Врума - Йеттона – Яго в стратегическом управлении персоналом.</p>
12	<p>Стратегическое управление перемещением персонала. / Постановка системы подбора, расстановки и перемещения персонала. Внутриорганизационные трудовые перемещения персонала. Пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров. Формирование новой команды. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала в организации. Факторы, вызывающие движение персонала.</p> <p>34. Модель зрелости исполнителей П. Херсея и К. Бланшарда в стратегическом управлении персоналом.</p> <p>35. Решетка стилей руководства Роберта Блейка и Джейн Мутон в стратегическом управлении персоналом.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	36. Модель стилей руководства К. Левина в стратегическом управлении персоналом.
13	<p>Стратегия формирования и использования кадрового резерва. / Общие положения работы с кадровым резервом. Типы кадрового резерва. Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с кадровым резервом.</p> <p>37. Модель стилей руководства Рэнсиса Лайкерта в стратегическом управлении персоналом.</p> <p>38. Стратегический анализ кадрового потенциала.</p> <p>39. Алгоритм комплексной оценки кадрового потенциала предприятия как отправная точка стратегического управления персоналом.</p>
14	<p>Стратегическое управление карьерой. / Виды карьеры с точки зрения стратегического личностного и профессионального развития. Стратегическое планирование и контроль карьеры. Этапы карьеры.</p> <p>40. Методика социально-экономического анализа использования персонала предприятия.</p> <p>41. Анализ состояния персонала организации.</p> <p>42. Анализ обеспеченности организации персоналом.</p> <p>43. Анализ использования трудового потенциала в организации.</p>
15	<p>Стратегическое управление профессиональным развитием персонала. / Общие проблемы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в современной России. Анализ процессов инновационного развития образовательных платформ в системе непрерывного образования. Технологии обучения персонала. Опыт профессиональной переподготовки кадров в странах G7 и G20.</p> <p>44. Оценка внутренних резервов организации от снижения затрат на использование рабочей силы.</p> <p>45. Стратегическое управление перемещением персонала.</p> <p>46. Постановка системы подбора, расстановки и перемещения персонала.</p>
16	<p>Стратегическое управление персоналом с использованием моделей жизненного цикла управления организацией. / Общая характеристика моделей управления жизненным циклом организации. Модель депривации Дж. Дэвиса. Модель управления жизненным циклом организации И. Адизеса. Модель управления организацией Ричарда Дафта. Модель управления организацией Л. Грейнера. Модель управления развитием организации Е. Емельянова и С. Поварницыной.</p> <p>47. Внутриорганизационные трудовые перемещения персонала.</p> <p>48. Пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров.</p> <p>49. Формирование новой команды. правление служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.</p> <p>50. Факторы, вызывающие движение персонала.</p>
17	<p>Эффективность стратегического управления персоналом. / Методология анализа эффективности комплексной системы стратегического управления персоналом. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом. Оценка эффективности системы управления персоналом на основе конкурентоспособности. Оценки объема выполняемой коллективом сотрудников работы. Аудит персонала.</p> <p>51. Стратегия формирования и использования кадрового резерва.</p> <p>52. Общие положения работы с кадровым резервом.</p> <p>53. Типы кадрового резерва.</p> <p>54. Принципы формирования и источники кадрового резерва.</p> <p>55. Этапы работы с кадровым резервом.</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Изучение теоретических материалов курса
2	Изучение дополнительной литературы и электронных источников.
3	Проведение аналитической и проектной работы
4	Подготовка докладов и презентаций
5	Подготовка к практическим занятиям
6	Выполнение курсовой работы.
7	Подготовка к промежуточной аттестации.
8	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

18. Разработка системы непрерывного обучения персонала в организации
19. Совершенствование работы с кадровым резервом
20. Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки персонала
21. Совершенствование системы стимулирования работников организации
22. Управление коммуникациями на предприятии
23. Управление конфликтами в организации
24. Управление профессиональным развитием персонала
25. Управление системой контроля за деятельностью персонала организации
26. Разработка рекомендаций по совершенствованию планирования и прогнозирования потребности в персонале.
27. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы найма, оценки, отбора и приема персонала.
28. Разработка рекомендаций по совершенствованию процесса подбора и расстановки персонала.
29. Разработка рекомендаций по совершенствованию социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала.
30. Разработка рекомендаций по совершенствованию организационной культуры.
31. Разработка рекомендаций по совершенствованию условий, режима и дисциплины труда персонала организации (предприятия).
32. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы управления безопасностью труда и здоровья персонала организации (предприятия).
33. Разработка рекомендаций по совершенствованию анализа и описания работы и рабочего места.
34. Разработка рекомендаций по совершенствованию методов оценки результатов труда персонала организации.
35. Разработка рекомендаций по совершенствованию оценки результатов деятельности подразделения по управлению персоналом организации (предприятия).
36. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы оценки затрат на персонал организации (предприятия).
37. Разработка рекомендаций по совершенствованию оценки социальной

и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом организации.

38. Разработка рекомендаций по совершенствованию коммуникативной культуры руководителя организации (предприятия).

39. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы коммуникаций для профилактики конфликтов в организации (предприятия).

40. Разработка рекомендаций по применению методов тайм-менеджмента в работе службы управления персоналом организации (предприятия).

41. Разработка рекомендаций по эффективному взаимодействию службы управления персоналом с PR службой организации (предприятия).

42. Разработка организационного проекта целевой подсистемы управления охраной окружающей среды системы управления организации.

43. Разработка организационного проекта совершенствования функционального разделения труда системы управления организации.

44. Разработка организационного проекта управления развитием организационных структур системы управления организации.

45. Разработка организационного проекта совершенствования информационного обеспечения системы управления организации.

46. Разработка организационного проекта совершенствования методического обеспечения системы управления организации.

47. Разработка организационного проекта совершенствования технического обеспечения системы управления организации.

48. Разработка организационного проекта совершенствования процессов разработки, обоснования, принятия и реализации управленческих решений.

49. Разработка организационного проекта подсистемы документационного обеспечения системы управления организации.

50. Разработка организационного проекта подсистемы правового обеспечения системы управления организации.

51. Разработка организационного проекта подсистемы обеспечения регламентирующей документацией системы управления организации.

52. Концепция кадровой политики организации.

53. Стратегическое управление персоналом в организации

54. Анализ и совершенствование технологии управления персоналом.

55. Анализ и совершенствование технологии управления развитием персонала.

56. Анализ и совершенствование технологии управления поведением персонала.

57. Корпоративная культура как регулятор поведения в организации.
58. Разработка организационной структуры службы управления персоналом.
59. Разработка системы взаимосвязей службы управления персоналом в орг-структуре организации.
60. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом.
61. Имидж руководителя отдела кадров.
62. Психофизиологические компоненты работоспособности персонала.
63. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом.
64. Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом.
65. Формирование кадровой политики организации.
66. Совершенствование (формирование) системы стратегического управления персоналом.
67. Разработка стратегии управления персоналом.
68. Совершенствование кадрового планирования в организации.
69. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
70. Разработка плана маркетинговой деятельности в области персонала.
71. Совершенствование процесса определения потребности в персонале.
72. Разработка методики проведения отбора персонала.
73. Совершенствование путей покрытия потребности в персонале организации.
74. Совершенствование организационного механизма проведения отбора персонала при найме.
75. Разработка методики деловой оценки персонала.
76. Использование результатов проведения деловой оценки персонала.
77. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации.
78. Организация системы профориентации кадров.
79. Проектирование системы управления адаптацией персонала.
80. Имидж менеджера по управлению персоналом.
81. Совершенствование организации труда персонала.
82. Совершенствование организации рабочих мест персонала.

83. Разработка программы деятельности администрации при увольнении сотрудников.

84. Разработка системы организации обучения персонала (подготовки, переподготовки и повышения квалификации).

85. Проектирование взаимоотношений организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров.

86. Разработка программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности.

87. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника.

88. Деловая этика и этикет телефонных разговоров.

89. Проектирование системы контроля и регулирования трудовой карьеры сотрудника.

90. Совершенствование организационной культуры.

91. Совершенствование анализа и описания работы и рабочего места.

92. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.

93. Совершенствование методов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.

94. Совершенствование планирования затрат на персонал организации.

95. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и технологии управления персоналом.

96. Развитие аудита персонала.

97. Измерение и анализ физиологических и психологических рабочих нагрузок персонала.

98. Разработка и реализация программ адаптации персонала.

99. Общение как инструмент этики деловых отношений.

100. Свободная тема по согласованию с руководителем.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Стратегическое управление персоналом А.В. Тебекин 366 с. Учебник Кнорус , 2020	НТБ РУТ (МИИТ), ЭБС BOOK.ru
2	Управление персоналом организации: актуальные	НТБ РУТ (МИИТ),

	технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие Кибанов А.Я., Дуракова И.Б., Кибанова Л.Н. 447 с. Учебное пособие Кнорус , 2021	ЭБС ВООК.ru
1	Стратегическое управление персоналом. Краткий курс Колетвинова Е. Ю. 263 с. Учебное пособие Проспект , 2015	НТБ РУТ (МИИТ), ЭБС ВООК.ru

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

Перечень <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.

<http://rzd.ru/> - сайт ОАО «РЖД».

<http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.

Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

<http://президент.рф/> - сайт Президента РФ

<http://правительство.рф/> - портал Правительства РФ

<http://www.minregion.ru/> - сайт Министерства регионального развития РФ

<http://www.duma.gov.ru/> - сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ

<http://www.council.gov.ru/> - сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ

Сайты органов власти субъектов федерации РФ и муниципальных образований.

<http://www.rg.ru/> - сайт Российской газеты

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

Перечень Microsoft Office (программы модуля в зависимости от решаемой задачи);

Windows Media Player или аналогичная программа.

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

Перечень Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключенное к Интернету.

Демонстрационная техника: мультимедийная аудитория или отдельный набор оборудования (проектор, ноутбук, экран).

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 УПиКОТК
Председатель учебно-методической
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин