

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
38.04.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Стратегическое управление персоналом

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление бизнесом

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).

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в сфере стратегического управления персоналом (далее - СУП) организации как части системы управления организацией, определяющей ее приоритеты в области управления людьми в организации.

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся:

- знания системы и основных функциональных направлений СУП, подходов к разработке стратегии управления персоналом;
- умения анализировать существующую систему управления персоналом в организации;
- способности разрабатывать планы развития системы управления персоналом в целом и ее отдельных подсистем в организации.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ПК-6 - Способен формулировать и реализовывать командную стратегию, координировать усилия участников и управлять собственной эффективностью для достижения результата;

ПК-8 - Способен выстраивать эффективные бизнес-коммуникации, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), применяя современные коммуникативные технологии для решения профессиональных задач и достижения целей организационного развития.

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

Знать:

- основы стратегического управления персоналом;
- принципы организации системы управления персоналом;
- основные функции управления персоналом;
- методы оценки потребности в персонале, отбора, обучения, развития, мотивации, оценки персонала;
- методы и технологии разработки стратегии управления персоналом;

Уметь:

- использовать методы и технологии анализа системы управления персоналом в организации;

вырабатывать командную стратегию для эффективного управления персоналом организации;

Владеть:

навыками разработки планов развития системы управления персоналом в целом и ее отдельных подсистем в организации;

навыками организации и руководства командной работой.

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):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 148 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	<p>Стратегия и политика управления человеческими ресурсами в организации. Рассматриваемые вопросы: Понятие, термины, концепции в области УЧР. Цели УЧР. Роль и значение управления персоналом в общей системе управления компанией. Роль и место службы персонала в структуре компании. Типы УЧР. Ключевые вопросы стратегического УЧР. Схемы построения HR-стратегии. Современные HR-вызовы. Типичные ошибки при построении HR-стратегий. Стратегические установки.</p>
2	<p>Стратегия привлечения талантов Рассматриваемые вопросы: Должность, работа, сотрудник. Проектирование и анализ работы. Основные элементы стратегии привлечения талантов: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор. Понятие компетенции. Типы компетенций. Мягкие и жесткие навыки. Примеры моделей компетенций. Формы и инструменты развития компетенций. Бренд работодателя. Ценностное предложение работодателя. Объявление о вакансии: инструмент отбора или привлечения? Подбор и отбор. Методы привлечения кандидатов. Реферальный рекрутинг. Типы кандидатов на рынке труда. Критерии выбора метода по подбору персонала. Цели и структура отбора. Обзор методов отбора кандидатов. Воронка подбора. Ассесмент-центр как метод отбора кандидатов. Факторы выбора стратегии найма. Критерии эффективности системы найма персонала.</p>
3	<p>Мотивация персонала Рассматриваемые вопросы: Определение мотивации. Основные понятия мотивации. Типы мотивации. Система совокупного вознаграждения. Факторы, определяющие уровень оплаты труда. Постоянная часть оплаты труда. Грейдинг. Переменная часть оплаты труда. Варианты реализации переменной части оплаты труда. Влияние вознаграждения на мотивацию персонала и компетентность. Льготы и компенсации. Социальный пакет. Нематериальная мотивация. Мотивация и удержание. Текучесть персонала. Абсентеизм. Применение количественных методов в системе мотивации и удержания персонала.</p>
4	<p>Обучение и развитие персонала Рассматриваемые вопросы: Понятия обучения и развития. Стратегическое развитие человеческих ресурсов. Модель обучающей организации. Определение целей обучения. Управление обучением. Модель обучения персонала. Факторы, влияющие на систему обучения. Формирование системы обучения. Определение потребности в обучении. Принципы и методы обучения. Алгоритм систематизации процесса обучения. Ошибки в подходах к обучению сотрудников. Эффективность обучения. Развитие персонала. Матрица Производительность - Потенциал. Адаптация персонала: зачем она нужна? Типы адаптации.</p>
5	<p>Оценка персонала Рассматриваемые вопросы: Управление производительностью и оценка персонала. Понятие, значение и предмет оценки. Цикл системы оценки. Диалог о целях. Интерфейсы оценки персонала. Причины внедрения оценки персонала. Вызовы оценки персонала. Элементы оценки персонала. Методы оценки персонала. Управление по целям. MBO, OKR. Формулирование целей по SMART.</p>
6	<p>Эффективность системы управления персоналом Рассматриваемые вопросы: HR-контроллинг. Ключевые индикаторы эффективности HR. Эффективность рекрутинга. Рентабельность инвестиций в персонал HR ROI. Добавленная ценность человеческого капитала.</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Семинар-круглый стол «Место стратегии УЧР в стратегии организации» В результате семинара на базе обсуждения конкретных кейсов студенты формируют понимание роли УЧР в организации и взаимосвязь бизнес-стратегии и HR-стратегии.
2	Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?». Ролевая деловая игра «Собеседование» В результате мини-тренинга и деловой игры студенты научатся применять методы отбора персонала.
3	Кейс на тему: Сколько стоит текучесть персонала? В результате решения кейса студенты научатся определять затраты организации, связанные с текучестью персонала.
4	Решение кейса по построению системы обучения в организации. В результате решения кейса студенты научатся формулировать цели обучения, определять подходящие методы и технологии обучения.
5	Семинар на тему «Выбор методов оценки персонала». В результате занятия студенты научатся определять наиболее эффективные методы оценки персонала в зависимости от бизнес-контекста и целей оценки.
6	Решение задачи на определение показателей эффективности УЧР. В результате студенты научатся рассчитывать некоторые HR-метрики и показатели эффективности инвестиций в человеческие ресурсы.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с литературой.
2	Подготовка к практическим занятиям.
3	Выполнение индивидуального проекта.
4	Подготовка к защите индивидуального проекта.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

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, 2025. — 168 с.— ISBN 978-5-534-14713-1.	URL: https://urait.ru/bcode/568096 (дата обращения: 25.05.2026). - Текст: электронный.
2	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. —	URL: https://urait.ru/bcode/561282 (дата обращения:

	Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3.	25.05.2026). - Текст: электронный.
3	Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1.	URL: https://urait.ru/bcode/559820 (дата обращения: 25.05.2026). - Текст: электронный.

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/>).

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 Office.

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 1 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 ЭУТ

М.Г. Данилина

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян