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 - программа магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

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 подразделение 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:

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.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
2	Анализ внешней и внутренней среды организации В результате выполнения практического задания студент получает навык исследования факторов внутренней и внешней среды.
3	Стратегическое управление в транспортной организации В результате выполнения практического задания студент получает навык выбора и реализации стратегии управления транспортной организацией.
4	Взаимосвязь стратегии управления организацией со стратегическим управлением персоналом В результате выполнения практического задания студент получает навык формирования кадровой политики и функциональной стратегии управления персоналом.
5	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 получат навык проведения структурированного интервью с кандидатами на транспортные должности и умение разрабатывать и реализовывать программы адаптации для разных категорий сотрудников транспортных компаний.
6	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.
7	Тренинг «Роль изменений в развитии организации» В результате выполнения практического задания студент получает навык формирования стратегии управления брендом работодателя.
8	Роль службы управления персоналом в стратегическом управлении В результате выполнения практического задания студент получает навык применения стратегических методов управления персоналом.
9	Ситуационная модель руководства Ф. Фидлера в стратегическом управлении персоналом В результате выполнения практического задания студент получает навык применения модели эффективного руководства.
10	Модель «путь - цель» В результате выполнения практического задания студент получает навык уяснения взаимосвязей между путем, который последователь выбирает, и целью, которую он хочет достичь.
11	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.
12	Кейс «Внутриорганизационные трудовые перемещения персонала» В результате выполнения практического задания студент получает навык применения модели стилей руководства К. Левина в стратегическом управлении персоналом.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
13	Стратегия формирования и использования кадрового резерва В результате выполнения практического задания студент получает навык формирования этапов работы с кадровым резервом.
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 И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян