

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
38.04.01 Экономика,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Стратегия управления человеческими ресурсами

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика труда

Форма обучения: Очно-заочная

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: 09.04.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в сфере стратегического управления человеческими ресурсами (далее – СУЧР) организации как части системы управления организации, определяющей ее приоритеты в области управления людьми в организации.

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся:

- знания системы и основных функциональных направлений СУЧР, подходов к разработке стратегии управления человеческими ресурсами;
- умения анализировать существующую систему управления человеческими ресурсами в организации
- способности разрабатывать планы развития системы управления человеческими ресурсами 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):

ОПК-4 - Способен принимать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и нести за них ответственность;

УК-2 - Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

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

Знать:

основы стратегического управления человеческими ресурсами, принципы организации системы управления человеческими ресурсами, основные функции управления человеческими ресурсами, методы оценки потребности в человеческих ресурсах, методы отбора, обучения, развития, мотивации, оценки человеческих ресурсов, методы и технологии разработки стратегии управления человеческими ресурсами;

Уметь:

использовать методы и технологии анализа системы управления человеческими ресурсами в организации;

Владеть:

навыками разработки планов развития системы управления человеческими ресурсами в целом и ее отдельных подсистем в организации.

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):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 132 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	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами в организации Рассматриваемые вопросы: Понятие, термины, концепции в области УЧР. Цели УЧР.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Роль и значение управления человеческими ресурсами 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.</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>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 человеческими ресурсами 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	<p>Семинар-круглый стол «Место стратегии УЧР в стратегии организации» В результате работы на практических занятиях студент на базе обсуждения конкретных кейсов формируют понимание роли УЧР в организации и взаимосвязь бизнес-стратегии и HR-стратегии</p>
2	<p>Семинар-круглый стол «Обсуждение стратегий управления человеческими ресурсами крупных организаций» В результате работы на практических занятиях студенты изучают принципы формирования и реализации стратегий управления человеческими ресурсами, анализируют методы привлечения, мотивации и удержания персонала, обсуждают вопросы развития лидерства и командной работы, а также изучают современные тенденции в области управления персоналом крупных организаций.</p>
3	<p>Решение кейса по выбору стратегий обеспечения человеческими ресурсами В результате работы на практических занятиях студенты изучают анализ существующих стратегий обеспечения человеческими ресурсами в организации, оценку их эффективности, разработку новых стратегий, управление персоналом, мотивацию сотрудников, планирование кадрового потенциала, а также аспекты связанные с развитием и обучением персонала.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
4	<p>Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?». Ролевая деловая игра В результате работы на практических занятиях студент изучает подборки видеороликов из кинофильмов и дальнейшим обсуждением методов отбора.</p>
5	<p>Семинар-круглый стол «Стратегия совокупного вознаграждения в организации» В результате работы на практических занятиях студент студенты изучают различные аспекты стратегии совокупного вознаграждения в организации, включая принципы и цели совокупного вознаграждения, методы определения и оценки вознаграждения, принципы построения систем оплаты труда, а также влияние совокупного вознаграждения на мотивацию и производительность сотрудников.</p>
6	<p>Решение кейса по внедрению грейдинговой системы оплаты труда в организации В результате работы на практических занятиях студенты изучают процесс внедрения грейдинговой системы оплаты труда в организации на практических занятиях, где им предлагается решить конкретный кейс. В ходе работы над кейсом они углубляют свои знания о том, как определять и классифицировать должности, как разрабатывать и реализовывать систему грейдинга, как учитывать факторы рынка труда и конкурентоспособность компании при определении уровней оплаты.</p>
7	<p>Решение кейса по построению системы обучения в организации В результате работы на практических занятиях в результате решения кейса студенты научатся формулировать цели обучения, определять подходящие методы и технологии обучения.</p>
8	<p>Семинар – круглый стол на тему «Стратегия развития человеческих ресурсов в организации» В результате работы на практических занятиях студенты изучают следующие аспекты: оценку потребностей в обучении и развитии персонала; разработку и реализацию программ обучения и развития; оценку эффективности обучения и развития персонала; управление профессиональным ростом и карьерным развитием сотрудников; планирование и прогнозирование потребности в человеческих ресурсах; управление мотивацией и удержанием персонала; развитие лидерства и командной работы; анализ и управление конфликтами в коллективе; этические аспекты управления человеческими ресурсами; инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами.</p> <p>В ходе обсуждения этих вопросов студенты имеют возможность применить теоретические знания на практике, обменяться опытом и выработать собственные стратегии развития человеческих ресурсов в организации.</p>
9	<p>Семинар на тему «Выбор методов оценки персонала» В результате работы на практических занятиях студенты учатся определять наиболее эффективные методы оценки персонала в зависимости от бизнес-контекста и целей оценки.</p>
10	<p>Решение кейса по разработке системы оценки персонала в организации В результате работы на практических занятиях студенты изучают различные методы оценки персонала, включая 360-градусную обратную связь, ключевые показатели эффективности (KPI), а также различные модели и инструменты для оценки производительности сотрудников. Они также изучают принципы построения системы мотивации и стимулирования сотрудников, а также способы адаптации системы оценки к конкретным потребностям и особенностям организации. Кроме того, студенты могут проводить анализ примеров успешных практик в области оценки персонала в различных компаниях и применять их при разработке собственного кейса.</p>
11	<p>Кейс на тему: Сколько стоит текучесть персонала? В результате работы на практических занятиях на базе обсуждения конкретных кейсов студенты формируют понимание роли УЧР в организации и взаимосвязь бизнес-стратегии и HR-стратегии. В результате решения кейса студенты научатся определять затраты организации, связанные с текучестью персонала.</p>
12	<p>Решение задачи на определение показателей эффективности УЧР. В результате работы на практических занятиях студент учится рассчитывать некоторые HR-метрики и показатели эффективности инвестиций в человеческие ресурсы.</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в транспортной организации.
2. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в пассажирской компании
3. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в производственной компании
4. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в сервисной компании
5. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в образовательной организации
6. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в финансовой организации
7. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в индустрии гостеприимства
8. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в индустрии развлечений
9. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в железнодорожной компании
10. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в государственной организации
11. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в предприятии малого бизнеса
12. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в строительной организации
13. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в научной организации

14. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в спортивной организации

15. Разработка проекта стратегии управления человеческими ресурсами в торговой организации

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, 2023. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/520255 (дата обращения: 01.05.2023)— Текст : электронный
2	Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/512228 (дата обращения: 01.05.2023)— 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, 2023. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1.	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/531529 (дата обращения: 01.05.2023)— 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).

Microsoft Internet Explorer (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.

Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

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:

заведующий кафедрой, доцент, к.н.
кафедры «Экономика труда и
управление человеческими
ресурсами»

И.А. Епишкин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян