

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: 03.06.2024

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;

- правовые основы организации труда, основы менеджмента персонала организации;

- принципы, формы управленческих решений.

Уметь:

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

- определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности;

- формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности.

Владеть:

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

- способностями аргументировать принятые решения и объяснять их последствия;

- современными методиками принятия и реализации организационно-управленческих решений.

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	<p>Стратегия и политика управления человеческими ресурсами в организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Понятие, термины, концепции в области УЧР.</p> <p>Цели УЧР.</p> <p>Роль и значение управления человеческими ресурсами в общей системе управления компанией.</p> <p>Роль и место службы персонала в структуре компании.</p> <p>Типы УЧР. Ключевые вопросы стратегического УЧР.</p> <p>Схемы построения HR-стратегии.</p> <p>Современные HR-вызовы.</p> <p>Типичные ошибки при построении HR-стратегий.</p> <p>Стратегические установки.</p>
2	<p>Стратегия привлечения талантов</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Должность, работа, сотрудник.</p> <p>Проектирование и анализ работы.</p> <p>Основные элементы стратегии привлечения талантов: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор.</p> <p>Понятие компетенции.</p> <p>Типы компетенций.</p> <p>Мягкие и жесткие навыки.</p> <p>Примеры моделей компетенций.</p> <p>Формы и инструменты развития компетенций.</p> <p>Бренд работодателя.</p> <p>Ценностное предложение работодателя.</p> <p>Объявление о вакансии: инструмент отбора или привлечения?</p> <p>Подбор и отбор.</p> <p>Методы привлечения кандидатов.</p> <p>Реферальный рекрутинг.</p> <p>Типы кандидатов на рынке труда.</p> <p>Критерии выбора метода по подбору персонала. Цели и структура отбора.</p> <p>Обзор методов отбора кандидатов.</p> <p>Воронка подбора.</p> <p>Ассесмент-центр как метод отбора кандидатов.</p> <p>Факторы выбора стратегии найма.</p> <p>Критерии эффективности системы найма персонала.</p>
3	<p>Мотивация персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Определение мотивации.</p> <p>Основные понятия мотивации.</p> <p>Типы мотивации.</p> <p>Система совокупного вознаграждения.</p> <p>Факторы, определяющие уровень оплаты труда.</p> <p>Постоянная часть оплаты труда. Грейдинг.</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>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>Стратегия удержания талантов Значение стратегии удержания талантов для организации. Основные причины и факторы, способствующие уходу талантов из компании. Ключевые методы и подходы к удержанию талантов в организации. Разработка и реализация программ удержания талантов. Важность адаптации стратегии удержания талантов к особенностям и потребностям сотрудников. Меры по созданию благоприятной рабочей среды и корпоративной культуры для удержания талантов. Роль руководителей и HR-специалистов в успешной реализации стратегии удержания талантов. Оценка эффективности программ удержания талантов и мониторинг результатов.</p>
7	<p>Стратегия высвобождения персонала Необходимость стратегии высвобождения персонала в организации. Основные причины и ситуации, требующие принятия решения о высвобождении персонала. Этические и юридические аспекты процесса высвобождения персонала. Ключевые шаги и методы реализации стратегии высвобождения персонала. Взаимосвязь стратегии высвобождения персонала с общей стратегией управления персоналом. Разработка плана коммуникаций и поддержки для сотрудников, покидающих организацию. Оценка эффективности и результативности стратегии высвобождения персонала. Примеры лучших практик и инновационных подходов к высвобождению персонала.</p>
8	<p>Эффективность системы управления человеческими ресурсами</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>HR-контроллинг.</p> <p>Ключевые индикаторы эффективности HR.</p> <p>Эффективность рекрутинга.</p> <p>Рентабельность инвестиций в персонал HR ROI.</p> <p>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»</p> <p>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>Кейс на тему: Сколько стоит текучесть персонала?</p> <p>В результате решения кейса студенты научатся определять затраты организации, связанные с текучестью персонала</p>
3	<p>Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?»</p> <p>В результате семинара на базе обсуждения конкретных кейсов студенты формируют понимание значимости различных источников подбора кадров с учетом HR-стратегии</p>
4	<p>Ролевая деловая игра «Собеседование» Просмотр подборки видеороликов из кинофильмов и дальнейшим обсуждением ошибок проведения собеседований</p> <p>В результате семинара на базе обсуждения конкретных кейсов студенты формируют понимание построения собеседования с учетом HR-стратегии</p>
5	<p>Решение кейса по построению системы обучения в организации</p> <p>В результате решения кейса студенты научатся формулировать цели обучения, определять подходящие методы и технологии обучения.</p>
6	<p>Семинар на тему «Выбор методов оценки персонала»</p> <p>В результате занятия студенты научатся определять наиболее эффективные методы оценки персонала в зависимости от бизнес-контекста и целей оценки.</p>
7	<p>Решение задачи на определение показателей эффективности УЧР.</p> <p>В результате студенты научатся рассчитывать некоторые HR-метрики и показатели эффективности инвестиций в человеческие ресурсы.</p>
8	<p>Кейс: Анализ внешней и внутренней среды организации для разработки стратегии управления персоналом.</p> <p>В результате занятия студенты познакомятся с инструментами анализа внешней и внутренней среды</p>
9	<p>Практическое задание: Процесс адаптации новых сотрудников и интеграция их в организационную культуру.</p> <p>В результате занятия студенты научатся выстраивать процесс адаптации с учетом HR-стратегии</p>
10	<p>Практическое задание: Развитие лидерских качеств и управленческих навыков у руководителей для успешного стратегического управления персоналом.</p> <p>В результате занятия студенты научатся обращать внимание на необходимые лидерские качества и управленческие навыки и организовывать процесс их развития</p>
11	<p>Практическое задание: Управление изменениями в организации с учетом интересов и потребностей персонала.</p> <p>В результате занятия студенты научатся учитывать интересы сотрудников при организации</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	организационных изменений
12	Деловая игра: Эффективное коммуникационное взаимодействие в рамках стратегического управления персоналом В результате занятия студенты научатся понимать важность движения информации в компании во взаимосвязи со HR-стратегией
13	Кейс: Соответствие системы вознаграждения и компенсации сотрудников стратегическим целям организации В результате занятия студенты научатся находить несоответствие существующей системы вознаграждения стратегии организации
14	Практическое задание: Составление опросника удовлетворенности и вовлеченности сотрудника В результате занятия студенты научатся проводить опросы по удовлетворенности и вовлеченности персонала
15	Семинар-круглый стол «Интервью с уходящими специалистами» В результате занятия студенты научатся подбирать вопросы для интервью на удержание (стей-интервью), поймут подходы к проведению выходящих интервью (экзит-интервью), чтобы улучшить опыт работы сотрудников.
16	Кейс: «Гостинг (когда кандидат пропал после офера или не приходил в первый рабочий день) в работе с персоналом» В результате студенты узнают основные сферы риска и причины отказов от трудоустройства, а также способы системного решения проблемы

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: 31.05.2024)— 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: 31.05.2024)— 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: 31.05.2024)— 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).

Интернет-браузер - программа для просмотра веб-страниц.

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