

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: 06.05.2025

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	Стратегия и политика управления человеческими ресурсами в организации Рассматриваемые вопросы: Понятие, термины, концепции в области УЧР. Цели УЧР. 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.
2	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.
3	Мотивация персонала Рассматриваемые вопросы: Определение мотивации. Основные понятия мотивации. Типы мотивации. Система совокупного вознаграждения. Факторы, определяющие уровень оплаты труда. Постоянная часть оплаты труда. Грейдинг.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	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.
4	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.
5	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
6	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.
7	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.
8	Эффективность системы управления человеческими ресурсами

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Рассматриваемые вопросы: HR-контроллинг. Ключевые индикаторы эффективности HR. Эффективность рекрутинга. Рентабельность инвестиций в персонал HR ROI. Добавленная ценность человеческого капитала.

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 работы на практических занятиях студент на базе обсуждения конкретных кейсов формируют понимание роли УЧР в организации и взаимосвязь бизнес-стратегии и HR-стратегии
2	Кейс на тему: Сколько стоит текучесть персонала? В результате решения кейса студенты научатся определять затраты организации, связанные с текучестью персонала
3	Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?» В результате семинара на базе обсуждения конкретных кейсов студенты формируют понимание значимости различных источников подбора кадров с учетом HR-стратегии
4	Ролевая деловая игра «Собеседование» Просмотр подборки видеороликов из кинофильмов и дальнейшим обсуждением ошибок проведения собеседований В результате семинара на базе обсуждения конкретных кейсов студенты формируют понимание построения собеседования с учетом HR-стратегии
5	Решение кейса по построению системы обучения в организации В результате решения кейса студенты научатся формулировать цели обучения, определять подходящие методы и технологии обучения.
6	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.
7	Решение задачи на определение показателей эффективности УЧР. В результате студенты научатся рассчитывать некоторые HR-метрики и показатели эффективности инвестиций в человеческие ресурсы.
8	Кейс: Анализ внешней и внутренней среды организации для разработки стратегии управления персоналом. В результате занятия студенты познакомятся с инструментами анализа внешней и внутренней среды
9	Практическое задание: Процесс адаптации новых сотрудников и интеграция их в организационную культуру. В результате занятия студенты научатся выстраивать процесс адаптации с учетом HR-стратегии
10	Практическое задание: Развитие лидерских качеств и управленческих навыков у руководителей для успешного стратегического управления персоналом. В результате занятия студенты научатся обращать внимание на необходимые лидерские качества и управленческие навыки и организовывать процесс их развития
11	Практическое задание: Управление изменениями в организации с учетом интересов и потребностей персонала. В результате занятия студенты научатся учитывать интересы сотрудников при организации

№ 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 выходных 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: 24.04.2025)— 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: 24.04.2025)— 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: 24.04.2025)— 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