

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
23.04.02 Наземные транспортно-технологические
комплексы,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление персоналом в пассажирском комплексе

Направление подготовки: 23.04.02 Наземные транспортно-технологические комплексы

Направленность (профиль): Пассажирский комплекс железнодорожного транспорта

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: 8890
Подписал: заведующий кафедрой Вакуленко Сергей Петрович
Дата: 04.10.2023

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины является формирование компетенций, знаний, умений в области управления человеческими ресурсами современной организации, а также обеспечивает приобретение практических навыков применения различных методов и технологий управления человеческими ресурсами, необходимых для эффективного управления организацией.

Задачи дисциплины:

- проанализировать зарубежный и отечественный опыт работы с человеческими ресурсами;
- разобрать принципы и методы работы с персоналом
- изучить приемы постановки задач подчиненным и контроля их выполнения;
- изучить методы повышения эффективности использования персонала;
- рассмотреть причины динамики персонала

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-2 - Способен принимать обоснованные решения в области проектного и финансового менеджмента в сфере своей профессиональной деятельности;

ПК-5 - Способен использовать методы стратегического планирования для повышения эффективности работы пассажирского комплекса.

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

Знать:

теоретические, правовые и организационные основы управления

Уметь:

применять на практике основные формы и методы управления человеческими

Владеть:

навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 з.е. (72 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	Сем. №2
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	12	12
В том числе:		
Занятия лекционного типа	6	6
Занятия семинарского типа	6	6

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 60 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	Тема 1. Основные вопросы, рассматриваемые в лекции: - Управление человеческими ресурсами в организации.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Определения, схемы УЧР, цели и задачи УЧР, УЧР в организациях, подсистемы УЧР, УЧР и УП (управление персоналом) – различия, человеческий капитал, система УЧР в компаниях – роль, построение, оргструктура.
2	<p>Тема 2.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Компетентностный подход к УЧР. - Понятие компетенции и компетентности. - Модель компетенции. - Типы компетенций. - Профиль компетенций. - Формы и инструменты развития компетенций.
3	<p>Тема 3.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Планирование человеческих ресурсов. - Планирование потребности в персонале. - Особенности долгосрочного планирования человеческих ресурсов. - Прогнозирование потребностей в человеческих ресурсах. - Методы определения потребностей. - Внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки. - Сбор и анализ информации о вакансии. - Разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам.
4	<p>Тема 4.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подбор, отбор персонала. - Методы привлечения кандидатов. - Критерии выбора метода по подбору персонала. - Анализ эффективности системы привлечения кандидатов. - Цели и структура отбора. - Анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма. - Интервью как ключевой метод оценки кандидата. - Виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное. - Стили проведения интервью. - Планирование и проведение интервью. логическое тестирование. - Критерии эффективности системы найма персонала. - Технология создания положения о найме. - Практикум по эффективному проведению собеседований.
5	<p>Тема 5.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Адаптация персонала. - Цели и виды адаптации. - Разработка программ введения в должность. - Наставничество – эффективный метод обучения новичка. - Критерии успешности процесса адаптации. - Методы и технологии адаптации.
6	<p>Тема 6.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Мотивация и оплата труда. - Понятие мотивации и ее роль в управлении. - Основные принципы трудовой мотивации. - Обзор современных теорий трудовой мотивации.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Материальное стимулирование. - Нематериальное стимулирование.
7	Тема 7. Основные вопросы, рассматриваемые в лекции: - Обучение и развитие персонала. - Доводы «за» и «против» обучения. - Место обучения в системе управления персоналом. - Цели и задачи обучения. - Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов. - Виды и методы обучения. - Сравнительная характеристика основных методов обучения. - Рекомендации по выбору провайдера обучения. - Критерии оценки эффективности обучения. - Система управления карьерой в современной организации. - Планирование и подготовка кадрового резерва. - Принципы обучения. - Специфика обучения взрослых людей. - Мотивация к участию в обучении.
8	Тема 8. Основные вопросы, рассматриваемые в лекции: - Тенденции и перспективы управления человеческими ресурсами. - Тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире. - Популярные льготы, предоставляемые сотрудникам. - Состояние трудовых ресурсов в России. - Демографические проблемы. - Дефицитные профессии. - HR- проблемы компаний. - Цифровая трансформация. - Профессии будущего.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации Разработка бизнес-модели компании, проектирование человеческих ресурсов в ней
2	Планирование человеческих ресурсов Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?». Мини-тренинг: «Резюме успешного кандидата». Деловая игра «Профессиограмма».
3	Подбор, отбор персонала Работа дискуссионного фильма «Массовый подбор». Деловая игра «Экспертиза объявления».
4	Адаптация персонала Видеокейс и деловая игра на тему «Разработка системы оплаты труда»
5	Современные проблемы и задачи управления человеческими ресурсами Особенности управления человеческими ресурсами на ж.д. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД». Компетентностный подход к управлению персоналом в ОАО «РЖД». Показатели вовлеченности и лояльности персонала ОАО «РЖД». Единые корпоративные требования к персоналу в холдинге «РЖД». единых корпоративных требований к персоналу в

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	холдинге «РЖД». Разработка профессиональных компетенций. Обеспечение конкурентоспособности заработной платы работников ОАО «РЖД на рынке труда

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическому занятию "Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации". Изучить литературу по теме и раскрыть цели организации, а также перечислите цели системы управления персоналом с точки зрения персонала и с точки зрения администрации
2	Подготовка к практическому занятию "Планирование человеческих ресурсов" Проанализируйте российскую деловую прессу и подготовьтесь к групповой дискуссии по следующим вопросам. <ul style="list-style-type: none"> • Существуют ли факты, указывающие на изменение кадровой политики российских компаний в период кризиса и санкций? • Какие тенденции в работе служб персонала можно наблюдать в последнее время? • Как меняется стратегия российских компаний в период кризиса и санкций, и как эти изменения влияют на деятельность по планированию персонала?
3	Подготовка к практическому занятию "Подбор, отбор персонала". Составьте профессиограмму менеджера по выбранному направлению.
4	Подготовка к практическому занятию "Адаптация персонала". Изучить современные методы адаптации, применение геймификации и VR-технологий.
5	Подготовка к практическому занятию "Современные проблемы и задачи управления человеческими ресурсами". Изучить литературу и выделить основные тенденции в УЧР.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов О. А. Лапшова М. : Издательство Юрайт. - 406 с. - ISBN: 978-5-9916-8761-4. , 2020	Электронная библиотека Юрайт https://urait.ru/bcode/449872
2	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. М. : Издательство Юрайт. - 467 с. - ISBN: 978-5-9916-8710-2. , 2020	Электронная библиотека Юрайт https://urait.ru/bcode/449872
3	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов О. М. Исаева, Е. А. Припорова М. : Издательство Юрайт. - 168 с. - ISBN: 978-5-534-06318-9. , 2020	Электронная библиотека Юрайт https://urait.ru/bcode/451252

4	Управление персоналом А. А. Литвинюк; под редакцией А. А. Литвинюка. М. : Издательство Юрайт. - 498 с. - ISBN: 978-5-534-16151-9. , 2020	Электронная библиотека Юрайт https://urait.ru/bcode/450928
---	--	---

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

<http://library.miiit.ru> (НТБ МИИТа (электронно-библиотечная система))
<https://www.biblio-online.ru> (Электронная библиотечная система «Юрайт», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))

<http://e.lanbook.com> (Электронно-библиотечная система «Лань», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))

<https://www.book.ru/> (ЭБС book.ru – доступ для преподавателей и студентов РУТ(МИИТ))

www.hrm.ru (Кадровый менеджмент)

www.headhunter.ru (Кадровый портал)

www.mem.com.ru (Составление резюме)

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Для проведения занятий по дисциплине необходимо наличие ПО Microsoft Office

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

Для проведения учебных занятий необходима аудитория, оснащенная доской, проектором, экраном и ПК.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет во 2 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, к.н. кафедры «Управление
транспортным бизнесом и
интеллектуальные системы»

Н.А. Клычева

Согласовано:

Заведующий кафедрой УТБиИС

С.П. Вакуленко

Председатель учебно-методической
комиссии

Н.А. Клычева