

**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 современные информационные и автоматизированные системы 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):	16	16
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
Занятия семинарского типа	8	8

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 56 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"> <li>- Компетентностный подход к УЧР.</li> <li>- Понятие компетенции и компетентности.</li> <li>- Модель компетенции.</li> <li>- Типы компетенций.</li> <li>- Профиль компетенций.</li> <li>- Формы и инструменты развития компетенций.</li> </ul>
3	<p>Тема 3.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Планирование человеческих ресурсов.</li> <li>- Планирование потребности в персонале.</li> <li>- Особенности долгосрочного планирования человеческих ресурсов.</li> <li>- Прогнозирование потребностей в человеческих ресурсах.</li> <li>- Методы определения потребностей.</li> <li>- Внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки.</li> <li>- Сбор и анализ информации о вакансии.</li> <li>- Разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам.</li> </ul>
4	<p>Тема 4.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Подбор, отбор персонала.</li> <li>- Методы привлечения кандидатов.</li> <li>- Критерии выбора метода по подбору персонала.</li> <li>- Анализ эффективности системы привлечения кандидатов.</li> <li>- Цели и структура отбора.</li> <li>- Анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма.</li> <li>- Интервью как ключевой метод оценки кандидата.</li> <li>- Виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное.</li> <li>- Стили проведения интервью.</li> <li>- Планирование и проведение интервью. логическое тестирование.</li> <li>- Критерии эффективности системы найма персонала.</li> <li>- Технология создания положения о найме.</li> <li>- Практикум по эффективному проведению собеседований.</li> </ul>
5	<p>Тема 5.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Адаптация персонала.</li> <li>- Цели и виды адаптации.</li> <li>- Разработка программ введения в должность.</li> <li>- Наставничество – эффективный метод обучения новичка.</li> <li>- Критерии успешности процесса адаптации.</li> <li>- Методы и технологии адаптации.</li> </ul>
6	<p>Тема 6.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Мотивация и оплата труда.</li> <li>- Понятие мотивации и ее роль в управлении.</li> <li>- Основные принципы трудовой мотивации.</li> <li>- Обзор современных теорий трудовой мотивации.</li> </ul>

№ 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 Видекейс и деловая игра на тему «Разработка системы оплаты труда»
5	Современные проблемы и задачи управления человеческими ресурсами В результате выполнения практической работы, студент изучает 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 холдинге «РЖД». Разработка

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	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"> <li>• Существуют ли факты, указывающие на изменение кадровой политики российских компаний в период кризиса и санкций?</li> <li>• Какие тенденции в работе служб персонала можно наблюдать в последнее время?</li> <li>• Как меняется стратегия российских компаний в период кризиса и санкций, и как эти изменения влияют на деятельность по планированию персонала?</li> </ul>
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 <a href="https://urait.ru/bcode/449872">https://urait.ru/bcode/449872</a>
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 <a href="https://urait.ru/bcode/449872">https://urait.ru/bcode/449872</a>
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 <a href="https://urait.ru/bcode/451252">https://urait.ru/bcode/451252</a>

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 <a href="https://urait.ru/bcode/450928">https://urait.ru/bcode/450928</a>
---	--	---

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](http://www.hrm.ru) (Кадровый менеджмент)

[www.headhunter.ru](http://www.headhunter.ru) (Кадровый портал)

[www.mem.com.ru](http://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