

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: 01.10.2024

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:

-Принципы стратегического управления персоналом в пассажирском железнодорожном комплексе, включая планирование кадровых потребностей, развитие компетенций и оценку вклада персонала в достижение целей сервиса и безопасности

-Основы проектного и финансового менеджмента, применяемые при реализации кадровых инициатив: бюджетирование программ обучения, оценка рентабельности HR-проектов, расчёт экономического эффекта от повышения квалификации персонала

Уметь:

-Разрабатывать стратегические предложения по оптимизации численности, структуры и мотивации персонала с учётом долгосрочных задач развития пассажирского комплекса (например, внедрение новых сервисов, цифровизация, расширение маршрутов)

-Обосновывать управленческие решения в сфере управления персоналом на основе анализа бюджетных ограничений, сроков реализации и ожидаемых результатов HR-проектов

Владеть:

-Методами интеграции кадровых процессов в стратегическое планирование деятельности пассажирского комплекса, включая формирование кадрового резерва и управление сменяемостью ключевых позиций

-Навыками применения инструментов проектного и финансового анализа для планирования и контроля реализации HR-инициатив в условиях ограниченных ресурсов и нормативных требований железнодорожного транспорта

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	Семестр №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	<p>Тема 1.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Управление человеческими ресурсами в организации. - 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. - Компетентностный подход к УЧР. - Понятие компетенции и компетентности. - Модель компетенции. - Типы компетенций. - Профиль компетенций. - Формы и инструменты развития компетенций.
2	<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 критерии отбора и определение требований к кандидатам. - 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.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
3	<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. - Мотивация и оплата труда. - Понятие мотивации и ее роль в управлении. - Основные принципы трудовой мотивации. - Обзор современных теорий трудовой мотивации. - Материальное стимулирование. - Нематериальное стимулирование.
4	<p>Тема 7.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. - 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».

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
3	Адаптация персонала Видеокейс и деловая игра на тему «Разработка системы оплаты труда»
4	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 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 практическим занятиям
2	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. 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
2	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
3	Мирошниченко, О. Ф. Система управления экономическими результатами железнодорожных пассажирских перевозок / О. Ф. Мирошниченко. – Москва : Издательский дом МЭИ, 2002. – 304 с. – ISBN 5-7046-0776-4. – EDN REJWNJ.	https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20398470
4	Козырев, В. А. Управление персоналом на железнодорожном транспорте : учебное пособие для специальностей "Управление персоналом" и "Менеджмент организаций" / В. А. Козырев, С. В. Палкин, В. В. Корсакова ;	https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19867821

	В. А. Козырев, С. В. Палкин ; Московский гос. ун-т путей сообщ. (МИИТ), Каф. "Менеджмент". – Москва : МИИТ, 2007. – 21 с. – EDN РВНОКQ.	
5	Стратегия управления человеческими ресурсами И.А. Епишкин, С.А. Шапиро Книга 2019	Управление человеческими ресурсами

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

<http://library.miit.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.headhunter.ru (Кадровый портал)

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:

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

Е.В. Копылова

старший преподаватель кафедры
«Управление транспортным
бизнесом и интеллектуальные
системы»

М.А. Туманов

Согласовано:

Заведующий кафедрой УТБиИС

С.П. Вакуленко

Председатель учебно-методической
комиссии

Н.А. Андриянова