

**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.

| №<br>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"> <li>- Управление человеческими ресурсами в организации.</li> <li>- 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.</li> <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>  |
| 2        | <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> <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> |

| №<br>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"> <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> <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> <li>- Материальное стимулирование.</li> <li>- Нематериальное стимулирование.</li> </ul>   |
| 4        | <p>Тема 7.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Обучение и развитие персонала.</li> <li>- Доводы «за» и «против» обучения.</li> <li>- Место обучения в системе управления персоналом.</li> <li>- Цели и задачи обучения.</li> <li>- Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов.</li> <li>- Виды и методы обучения.</li> <li>- Сравнительная характеристика основных методов обучения.</li> <li>- Рекомендации по выбору провайдера обучения.</li> <li>- Критерии оценки эффективности обучения.</li> <li>- Система управления карьерой в современной организации.</li> <li>- Планирование и подготовка кадрового резерва.</li> <li>- Принципы обучения.</li> <li>- Специфика обучения взрослых людей.</li> <li>- Мотивация к участию в обучении.</li> <li>- Тенденции и перспективы управления человеческими ресурсами.</li> <li>- Тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире.</li> <li>- Популярные льготы, предоставляемые сотрудникам.</li> <li>- Состояние трудовых ресурсов в России.</li> <li>- Демографические проблемы.</li> <li>- Дефицитные профессии.</li> <li>- HR- проблемы компаний.</li> <li>- Цифровая трансформация.</li> <li>- Профессии будущего.</li> </ul> |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание   |
|----------|--|
| 1        | <p>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации</p> <p>Разработка бизнес-модели компании, проектирование человеческих ресурсов в ней</p>                |
| 2        | <p>Планирование человеческих ресурсов</p> <p>Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?». Мини-тренинг: «Резюме успешного кандидата».</p> <p>Деловая игра «Профессиограмма».</p> |

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|----------|---|
| 3        | Адаптация персонала<br>Видеокейс и деловая игра на тему «Разработка системы оплаты труда»   |
| 4        | Современные проблемы и задачи управления человеческими ресурсами<br>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.

| №<br>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).

| №<br>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<br><a href="https://urait.ru/bcode/451252">https://urait.ru/bcode/451252</a> |
| 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<br><a href="https://urait.ru/bcode/450928">https://urait.ru/bcode/450928</a> |
| 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. | <a href="https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20398470">https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20398470</a>   |
| 4        | Козырев, В. А. Управление персоналом на железнодорожном транспорте : учебное пособие для специальностей "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / В. А. Козырев, С. В. Палкин, В. В. Корсакова ;         | <a href="https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19867821">https://www.elibrary.ru/item.asp?id=19867821</a>   |

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

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

<http://library.mii.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](http://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