

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
специализированного высшего образования  
по направлению подготовки  
23.04.01 Технология транспортных процессов,  
утвержденной директором РУТ (МИИТ)  
Покусаевым О.Н.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление персоналом на железнодорожном транспорте**

Направление подготовки: 23.04.01 Технология транспортных процессов

Направленность (профиль): Организация перевозок и управление на ВСМ

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: 2017  
Подписал: заместитель директора Ефимова Ольга  
Владимировна  
Дата: 16.06.2026

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся системного представления о принципах, методах и современных технологиях управления персоналом в организациях железнодорожного транспорта, а также развитие способности применять методы кадрового планирования, мотивации, оценки и развития сотрудников с учетом специфики технологических процессов, нормативно-правовой базы и требований безопасности движения.

Для достижения поставленной цели в рамках дисциплины решаются следующие задачи:

- Обеспечить формирование у обучающихся прочной теоретической базы, включающей знание трудового законодательства, отраслевых стандартов управления персоналом (в т.ч. стандартов ОАО «РЖД»), механизмов мотивации и оценки персонала, с оценкой уровня усвоения данных знаний посредством текущего контроля на практических занятиях.

- Сформировать практические умения применять современные HR-инструменты и цифровые системы для решения задач кадрового обеспечения, анализа текучести кадров и разработки программ адаптации и обучения, с проверкой сформированности данных умений через решение ситуационных задач и разбор профессиональных кейсов.

- Развить способность обучающихся оценивать влияние человеческого фактора на безопасность движения и эффективность перевозочного процесса, а также планировать оптимальные регламенты работы с персоналом, с итоговой оценкой достижения данного результата в ходе защиты индивидуальных практических работ и проведения зачета/экзамена.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

**ПК-8** - Способен планировать, координировать и оценивать эффективность работы проектных групп и диспетчерских смен при внедрении инновационных технологий и управлении изменениями в операционной деятельности высокоскоростного транспорта.

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

**Знать:**

- Нормативно-правовая база, трудовое законодательство и отраслевые стандарты (в т.ч. ЛНД ОАО «РЖД») в сфере управления персоналом и охраны труда на железнодорожном транспорте.

- Особенности кадрового планирования, найма, адаптации и высвобождения персонала в условиях непрерывного технологического цикла железнодорожных перевозок.

- Современные системы и формы оплаты труда, материального и нематериального стимулирования работников железнодорожного транспорта.

- Методы оценки персонала, управления талантами и построения кадрового резерва в транспортных компаниях.

- Принципы формирования корпоративной культуры, профилактики профессионального выгорания и управления человеческим фактором в обеспечении безопасности движения.

- Архитектура и функциональные возможности цифровых HR-систем (HR-tech), применяемых для автоматизации кадрового документооборота и аналитики на транспорте.

#### **Уметь:**

- Применять нормативные документы и цифровые системы для решения оперативных и стратегических задач управления персоналом на железнодорожном транспорте.

- Анализировать кадровые показатели (текучесть, производительность, удовлетворенность) для выявления проблемных зон и разработки корректирующих управленческих решений.

- Оценивать влияние условий труда и организации рабочих мест на эффективность деятельности линейного персонала и планировать мероприятия по улучшению климата в коллективе.

#### **Владеть:**

- Навыками разработки локальных нормативных актов, положений о мотивации, программ адаптации и индивидуальных планов развития сотрудников (в рамках практических заданий).

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 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):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	16	16

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 76 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	Теоретические и правовые основы управления персоналом на железнодорожном транспорте. Рассматриваемые вопросы: Эволюция систем управления персоналом в отрасли. Иерархия нормативных документов: Трудовой кодекс РФ, приказы Минтранса России, отраслевые соглашения и локальные нормативные акты (ЛНА) транспортных компаний. Специфика трудовых отношений с работниками, непосредственно связанными с движением поездов (ненормированный рабочий день, сменные графики, льготное пенсионное обеспечение). Разграничение полномочий между службами управления персоналом, труда и заработной платы на разных уровнях управления (холдинг, дорога, предприятие).
2	Планирование и прогнозирование потребности в персонале железнодорожных организаций. Рассматриваемые вопросы: Методология кадрового планирования: балансовый метод, метод экспертных оценок, экономико-математическое моделирование. Разработка штатного расписания и

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	нормирование труда на железнодорожном транспорте. Прогнозирование демографических рисков и дефицита рабочих профессий (машинисты, монтеры пути, осмотрщики вагонов). Планирование численности персонала с учетом внедрения новых технологий и автоматизации перевозочного процесса.
3	<p><b>Найм, отбор и адаптация персонала в отрасли.</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:  Источники привлечения кадров на железнодорожный транспорт: взаимодействие с профильными вузами и колледжами (целевое обучение), ярмарки вакансий, внутренние резервы. Современные технологии отбора: ассесмент-центры, профессиональное тестирование, проверка профпригодности (медицинские и психофизиологические требования). Системы наставничества и программы адаптации молодых специалистов и рабочих. Управление стажировками и введение в должность.</p>
4	<p><b>Системы мотивации и оплаты труда на железнодорожном транспорте.</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:  Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Отраслевая система грейдов. Ключевые показатели эффективности (KPI) для различных категорий работников (локомотивные бригады, диспетчерский аппарат, ремонтный персонал). Материальное стимулирование: премии, надбавки за выслугу лет, вредность. Нематериальная мотивация: корпоративные льготы, социальный пакет, программы признания заслуг, развитие корпоративной культуры ОАО «РЖД».</p>
5	<p><b>Профессиональное развитие, обучение и управление карьерой.</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:  Корпоративная система непрерывного профессионального образования. Формы обучения: наставничество, дистанционное обучение, тренажерная подготовка (для машинистов и диспетчеров). Формирование и развитие кадрового резерва. Индивидуальные планы развития (ИПР). Оценка эффективности инвестиций в обучение персонала. Карьерное консультирование и планирование карьерных траекторий в транспортной компании.</p>
6	<p><b>Охрана труда, безопасность и управление человеческим фактором.</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:  Роль HR-службы в обеспечении безопасности движения. Управление профессиональными рисками. Профилактика травматизма и профессиональных заболеваний. Психофизиологический отбор и периодические освидетельствования. Управление стрессом и профилактика профессионального выгорания у работников с высокой ответственностью. Культура безопасности как элемент корпоративной культуры.</p>
7	<p><b>Цифровизация и HR-аналитика в управлении персоналом на транспорте.</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:  Концепция «Цифровой HR» на железнодорожном транспорте. Автоматизированные системы кадрового документооборота (КЭДО). HR-дашборды и системы бизнес-аналитики для мониторинга кадровых показателей. Использование больших данных (Big Data) для прогнозирования текучести кадров и оценки эффективности подбора. Цифровые профили сотрудников и системы управления талантами.</p>
8	<p><b>Управление конфликтами и трудовыми спорами в транспортных организациях</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:  Природа и классификация трудовых конфликтов на производстве. Досудебное урегулирование трудовых споров. Роль комиссий по трудовым спорам (КТС) и профсоюзных организаций. Переговорные техники для руководителей линейных подразделений. Разработка локальных актов, минимизирующих риски трудовых споров.</p>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p><b>Анализ нормативно-правовой базы и разработка локальных актов.</b>  Обучающиеся изучают выдержки из Трудового кодекса РФ и отраслевых соглашений. В ходе занятия проводится сравнительный анализ правил внутреннего трудового распорядка для разных категорий работников (офисный персонал vs. линейный персонал). Студенты разрабатывают проект положения о премировании для конкретного структурного подразделения с учетом КРІ.</p>
2	<p><b>Расчет потребности в персонале и проектирование штатного расписания.</b>  Студенты решают расчетные задачи по определению явочной и списочной численности работников на основе норм выработки и трудоемкости работ. Проводится анализ реального штатного расписания железнодорожного предприятия, выявляются диспропорции и избыточность/недостаточность штата. Участники составляют план мероприятий по оптимизации численности.</p>
3	<p><b>Разработка программы адаптации и наставничества.</b>  Обучающимся предлагается кейс по внедрению нового сотрудника (молодого специалиста или приглашенного руководителя) в структурное подразделение. Студенты разрабатывают план адаптации на 3 месяца, включая цели, контрольные точки, список наставников и критерии успешного прохождения испытательного срока. Проводится ролевая игра «Собеседование при приеме на работу».</p>
4	<p><b>Проектирование системы мотивации и КРІ.</b>  На основе предоставленных данных о деятельности локомотивного депо или дистанции пути студенты разрабатывают карту ключевых показателей эффективности для конкретных должностей. Участники занятия рассчитывают фонд оплаты труда и моделируют влияние различных систем премирования на мотивацию персонала и безопасность движения.</p>
5	<p><b>Формирование кадрового резерва и ИПР.</b>  Студенты анализируют профили нескольких сотрудников и проводят оценку их потенциала с использованием матрицы «9-бок». На основе результатов оценки разрабатываются индивидуальные планы развития (ИПР) для перспективных работников, включающие мероприятия по обучению, ротации и расширению зон ответственности.</p>
6	<p><b>Анализ инцидентов, связанных с человеческим фактором, и разработка превентивных мер.</b>  В ходе занятия проводится детальный разбор ситуационных кейсов реальных инцидентов на железнодорожном транспорте, где причиной послужил человеческий фактор. Обучающиеся восстанавливают хронологию, выявляют системные ошибки в управлении персоналом (усталость, недостаточное обучение, слабая мотивация) и разрабатывают рекомендации для HR-службы по предотвращению подобных случаев.</p>
7	<p><b>Работа с цифровыми HR-системами и кадровая аналитика.</b>  Студенты работают с учебными симуляторами HR-дашбордов. В ходе занятия осуществляется фильтрация данных по показателям текучести, абсентеизма и удовлетворенности персонала. Участники выявляют проблемные подразделения, строят прогнозные модели и готовят аналитическую записку для руководства с обоснованием управленческих решений.</p>
8	<p><b>Разрешение трудовых споров: деловая игра.</b>  Обучающиеся делятся на группы, представляющие интересы работника, работодателя и комиссии по трудовым спорам. Разыгрывается сценарий коллективного или индивидуального трудового спора (например, о незаконном увольнении или невыплате премии). Студенты готовят правовое обоснование своей позиции, проводят переговоры и вырабатывают компромиссное решение.</p>

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Подготовка к промежуточной аттестации.
3	Подготовка к текущему контролю.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Михайлова, Н.С. Управление персоналом : учебное пособие / Н. С. Михайлова, В. А. Оглоблин. — Москва : УМЦ ЖДТ, 2025. — 208 с. — 978-5-907836-02-0	<a href="https://umczdt.ru/books/1196/296810/">https://umczdt.ru/books/1196/296810/</a>
2	Адер, А.В. Управление персоналом : / А. В. Адер. — Москва : УМЦ ЖДТ, 2024. — 160 с. — 978-5-907695-56-6.	<a href="https://umczdt.ru/books/1196/289679/">https://umczdt.ru/books/1196/289679/</a>

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) (<https://lib.rgtrc.ru/>).
- Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).
- Электронно-библиотечная система «Лань» (<https://e.lanbook.com/?u=>).
- Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс» (<https://www.consultant.ru/>), «Гарант» (<https://www.garant.ru/>).
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/>).

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

Microsoft Internet Explorer (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Microsoft Office (Word, PowerPoint).

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

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

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  
«Железнодорожные станции и  
транспортные узлы»

М.Ю. Савельев

Согласовано:

Заместитель директора

О.В. Ефимова

Председатель учебно-методической  
комиссии

Д.В. Паринов