

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 специалитета
по специальности
23.05.05 Системы обеспечения движения поездов,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление персоналом

Специальность: 23.05.05 Системы обеспечения движения поездов

Специализация: Электроснабжение железных дорог

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: 84716
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна
Борисовна
Дата: 01.06.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения учебной дисциплины "Управление персоналом" являются:

- изучение студентами роли человека в организации;
- изучение студентами современной концепции управления персоналом;
- изучение студентами основ формирования и организации системы управления персоналом;
- изучение студентами технологии управления персоналом и его развития.

Задачами освоения учебной дисциплины "Управление персоналом" являются:

- формирование навыков в области управления персоналом;
- формирование навыков в области государственной политики занятости;
- формирование навыков порегулированию социально-трудовых отношений в сфере управления персоналом;
- формирование навыков по анализу поведения работников.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-6 - Способен организовывать проведение мероприятий по обеспечению безопасности движения поездов, повышению эффективности использования материально-технических, топливно-энергетических, финансовых ресурсов, применению инструментов бережливого производства, соблюдению охраны труда и техники безопасности;

ОПК-7 - Способен организовывать работу предприятий и его подразделений, направлять деятельность на развитие производства и материально-технической базы, внедрение новой техники на основе рационального и эффективного использования технических и материальных ресурсов; находить и принимать обоснованные управленческие решения на основе теоретических знаний по экономике и организации производства;

ОПК-8 - Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров;

ОПК-9 - Способен контролировать правильность применения системы оплаты труда и материального, и нематериального стимулирования работников;

УК-2 - Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;

УК-3 - Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-10 - Способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности;

УК-11 - Способен формировать нетерпимое отношение к проявлениям экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности.

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

Владеть:

- методикой аттестации различных категорий работников и результатов их труда;

- методикой адаптации и профессионального развития работников организации.

Знать:

- ретроспективу концепций управления человеческими ресурсами;
- стратегии осуществления деятельности по управлению персоналом в соответствии с фазами развития предприятия.

Уметь:

- планировать процессы найма и отбора персонала в организацию;
- планировать процессы найма и отбора персонала в организацию;
- планировать профессиональное развитие персонала организации.
- планировать профессиональное развитие персонала организации.

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 1
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 40 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>Управление персоналом как наука и учебная дисциплина</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - персонал предприятия как объект научных исследований; - роль и место управления персоналом в системе управления организацией; - понятие управления персоналом; - предмет управления персоналом; - объект управления персоналом; - субъект управления персоналом; - управление персоналом в системе современных наук: связь управления персоналом с физиологией труда, психологией труда, социологией труда, эргономикой, трудовым правом, организацией труда, экономикой труда.
2	<p>Человеческие ресурсы трудовой деятельности</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - историческое развитие труда и деловой предприимчивости; - теории управления о роли человека в организации; - социология труда и организаций; - трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации; - социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала.
3	<p>Социально-трудовые отношения в рыночной экономике</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - система социально-трудовых отношений; - субъекты, уровни, предметы, принципы и типы социально-трудовых отношений; - типы социально-трудовых отношений: патернализм, социальное партнерство, конкуренция, солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> - занятость населения и безработица; - полная, рациональная и эффективная занятость; - классификация форм безработицы: функциональная, институциональная, добровольная, структурная, технологическая, конверсионная, циклическая, региональная, экономическая, сезонная, маргинальная; - уровень безработицы.
4	<p>Закономерности, принципы и методы управления персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - философия управления персоналом; - характеристика японской, американской и российской философии управления персоналом организации; - концепция управления персоналом; - методология, система и технология управления персоналом, закономерности и принципы управления персоналом; - методы управления персоналом; - административные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом.
5	<p>Цели и функции системы управления персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели системы управления персоналом; - дерево целей системы управления персоналом организации; - функции системы управления персоналом; - функции основных подразделений службы управления персоналом; - функции заместителя директора по управлению персоналом организации; - взаимосвязь службы управления персоналом с другими подразделениями организации; - функции менеджера по персоналу.
6	<p>Организационные структуры системы управления персоналом.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - виды организационных структур управления системы управления персоналом; - зависимость организационной структуры управления персоналом от размера и степени разнообразия деятельности, организационно-правовой формы организации, технологии, отношения к организации со стороны руководителей и сотрудников, динамизма внутренней среды, стратегии управления персоналом; - организационная структура системы управления персоналом организации и ее подразделений.
7	<p>Формирование кадровой политики.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - механизм и этапы формирования государственной кадровой политики в РФ; - кадровая политика организации; - место и роль кадровой политики в политике организации; - виды кадровой политики: пассивная, реактивная, превентивная и активная кадровая политика; - принципы формирования кадровой политики организации и их характеристика.
8	<p>Стратегия управления персоналом.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание стратегии УП; - концепция стратегии кадровой политики; - объект и субъект кадровой стратегии; - базовые принципы, цели и задачи реализации кадровой стратегии; - технологии управления компетенциями в разработке стратегии управления персоналом организации.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Человеческие ресурсы трудовой деятельности</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - историческое развитие труда и деловой предприимчивости; - теории управления о роли человека в организации; - социальная политика государства и организации; - трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации.
2	<p>Методология управления человеческими ресурсами организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - философия управления человеческими ресурсами; - концепция управления человеческими ресурсами; - закономерности и принципы управления человеческими ресурсами; - методы построения системы управления человеческими ресурсами; - теория поведения личности в организации; - мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала; - этика деловых отношений; - организационная культура; - управление конфликтами и стрессами; - безопасность, условия и дисциплина труда персонала.
3	<p>Система управления человеческими ресурсами организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационное проектирование системы управления человеческими ресурсами; - понятие, стадии и этапы организационного проектирования; - цели, функции системы управления человеческими ресурсами; - организационная структура системы управления человеческими ресурсами; - кадровое и документационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами; - информационное и техническое обеспечение системы управления.
4	<p>Стратегическое управление человеческими ресурсами организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кадровая политика организации; - основа формирования стратегии управления человеческими ресурсами; - система стратегического управления человеческими ресурсами организации; - стратегия управления человеческими ресурсами организации; - реализация стратегии управления человеческими ресурсами; - управление деловой карьерой персонала; - управление служебно-профессиональным продвижением персонала; - управление кадровым резервом; - управление нововведениями в кадровой работе.
5	<p>Планирование работы с персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы кадрового планирования в организации; - оперативный план работы с персоналом; - маркетинг персонала; - планирование и прогнозирование потребности в персонале; - планирование и анализ показателей по труду; - планирование производительности труда.
6	<p>Технология управления человеческими ресурсами организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - найм, отбор и прием персонала; - подбор и расстановка персонала;

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> - деловая оценка персонала; - социализация, профориентация и трудовая адаптация человеческих ресурсов организации; - основы организации труда персонала; - высвобождение персонала; - автоматизированные информационные технологии управления человеческими ресурсами.
7	<p>Оценка результатов деятельности персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ и описание работы и рабочего места; - оценка результатов труда персонала организации; - оценка результатов деятельности подразделений управления человеческими ресурсами и организации в целом; - оценка затрат на персонал организации; - оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления человеческими ресурсами.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с литературой
3	Самостоятельное изучение тем дисциплины
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535714 (дата обращения: 01.04.2024).
2	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535563 (дата обращения: 01.04.2024).
3	Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт,	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:

2024. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный	https://urait.ru/bcode/540541 (дата обращения: 01.04.2024).
--	---

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

Поисковые системы Yandex, Google, Mail (<http://yandex.ru/>, <http://google.com/>, <http://mail.ru/>);

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru/>);

Административно-управленческий портал (<http://www.aup.ru/books/i002.htm>);

Ассоциация консультантов по экономике и управлению (<http://akeu.ru/>);

Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» (<http://www.mevriz.ru/>);

Информационно-методические материалы по построению систем управления, примеры бизнес – моделей и процессов предприятий (<http://www.betec.ru/>);

Сайт международного сообщества менеджеров (<http://www.e-executive.ru/>).

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

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);
2. Операционная система Microsoft Windows;
3. Microsoft Office;
4. Microsoft Teams;
5. Windows Media Player.

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

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

профессор, профессор, д.н. кафедры
«Управление производством и
кадровое обеспечение транспортного
комплекса»

Г.И. Москвитин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭЭТ

М.В. Шевлюгин

Заведующий кафедрой УПиКОТК

А.Б. Письменная

Председатель учебно-методической
комиссии

С.В. Володин