

**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: Автоматика и телемеханика на железнодорожном транспорте

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 дисциплины (модуля) 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 дисциплины (модуля) 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-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;

**ПК-3** - Способен организовывать работу профессиональных коллективов исполнителей, находить и принимать управленческие решения в области контроля и управления качеством производства работ, организовывать обучение персонала на объектах системы обеспечения движения поездов.

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

### **Знать:**

- стратегии осуществления деятельности по управлению персоналом в соответствии с фазами развития предприятия;
- основные типы организаций и характеристики их ресурсов;
- принципы организационного планирования;
- основные процессы управления персоналом;
- теории мотивации персонала.

**Уметь:**

- планировать и организовывать работу коллектива;
- эффективно распределять ресурсы;
- поставить цель по SMART и получить обратную связь;
- выявлять потребности персонала;
- оценивать эффективность использования человеческих ресурсов.

**Владеть:**

- навыками выработки управленческих решений в условиях выбора;
- навыками организации совместной деятельности персонала;
- навыками разработки индивидуальных программ развития.

**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 №5 |
| Контактная работа при проведении учебных занятий (всего): | 48               | 48         |
| В том числе:  |                  |            |
| Занятия лекционного типа                                  | 32               | 32         |
| 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 60 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        | <b>Управление персоналом как наука и учебная дисциплина</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- роль и место управления персоналом в системе управления организацией;<br>- управление персоналом в системе современных наук: связь управления персоналом с физиологией труда, психологией труда, социологией труда, эргономикой, трудовым правом, организацией труда, экономикой труда;<br>- персонал предприятия как объект научных исследований.                                |
| 2        | <b>Типы организаций и их признаки</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- основные признаки организаций;<br>- признаки формальных организаций;<br>- признаки неформальных организаций;<br>- динамика организаций.   |
| 3        | <b>Основные характеристики формальных организаций</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- виды ресурсов организации и их характеристика;<br>- зависимость от внешней среды, структура факторов микросреды и макросреды, динамика внешней среды;<br>- горизонтальное разделение труда в организации, принципы специализации деятельности;<br>- принципы образования подразделений в организации;<br>- вертикальное разделение труда в организации, особенности труда руководителя. |
| 4        | <b>Структура персонала организации</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- кадры организации и их структура;<br>- персонал организации и его структура;<br>- человеческие ресурсы организации и их структура.   |
| 5        | <b>Социально-трудовые отношения в рыночной экономике</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- система социально-трудовых отношений;<br>- субъекты, уровни, тип социально-трудовых отношений;<br>- понятие рынка труда, его особенности и характеристики.   |
| 6        | <b>Методология управления персоналом организации</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- философия управления персоналом, концепции управления персоналом;<br>- закономерности, принципы управления персоналом;<br>- методы управления персоналом.  |
| 7        | <b>Основные процессы управления персоналом</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>- стратегическое управление персоналом, экономические методы оценки эффективности использования трудовых ресурсов;<br>- организационное планирование;<br>- обеспечение персоналом;   |

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание   |
|----------|--|
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка персонала;</li> <li>- мотивация персонала;</li> <li>- методы повышения эффективности персонала;</li> <li>- формирование корпоративной культуры.</li> </ul>   |
| 8        | <b>Стратегическое управление персоналом</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- стратегическая пирамида;</li> <li>- показатели оценки эффективности персонала;</li> <li>- методы стратегического управления персоналом;</li> <li>- лояльность и вовлеченность персонала.</li> </ul>   |
| 9        | <b>Организационное планирование</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- линейная организационная структура, ее достоинства и недостатки, область использования;</li> <li>- функциональная организационная структура, ее достоинства и недостатки, область использования;</li> <li>- линейно- функциональная организационная структура, ее достоинства и недостатки, область использования, норма управляемости;</li> <li>- дивизиональная организационная структура, ее достоинства и недостатки, область использования, виды дивизиональных организационных структур;</li> <li>- матричная организационная структура, ее достоинства и недостатки, область использования.</li> </ul> |
| 10       | <b>Цели и функции системы управления персоналом</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность, цели и функции системы управления персоналом организации;</li> <li>- состав функциональных подсистем системы управления персоналом.</li> <li>- виды обеспечения системы управления персоналом.</li> </ul>   |
| 11       | <b>Кадровая политика и планирование потребности в персонале</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- кадровая политика как стратегический курс работы с кадрами;</li> <li>- основные принципы кадровой политики организации.</li> </ul>  |
| 12       | <b>Обеспечение персоналом</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- определение потребности в персонале, штатное расписание;</li> <li>- источники персонала;</li> <li>- отбор персонала;</li> <li>- методы оценки персонала;</li> <li>- методы развития персонала;</li> <li>- методы постановки задач персоналу по SMART и обратная связь.</li> </ul>   |
| 13       | <b>Мотивация персонала</b><br>Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие мотивации;</li> <li>- первичные и вторичные потребности;</li> <li>- теории мотивации персонала: Маслоу, Герцберга, Адамса, Врума, Портера-Лоурера;</li> <li>- нематериальная мотивация;</li> <li>- методы выявления и анализа потребностей: Герцакова, Мартина- Ричи;</li> <li>- технологии развития персонала на основе индивидуальной мотивации.</li> </ul>  |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|-------|---|
| 1     | Тренинг «Нарушение техники безопасности»<br>В ходе тренинга студенты приобретают умения по планированию и организации работы коллектива.  |
| 2     | Деловая игра «Выбор лучшего варианта»<br>В ходе деловой игры студенты приобретают навыки выработки управленческих решений в условиях выбора.                                      |
| 3     | Деловая имитационная игра «Авария на заводе химических реактивов»<br>В ходе деловой игры студенты приобретают умения оценивать эффективность использования человеческих ресурсов. |
| 4     | Деловая игра «Утро на даче»<br>В ходе деловой игры студенты приобретают умения эффективно распределять ресурсы организации.   |
| 5     | Тренинг «Целеполагание и обратная связь»<br>В ходе тренинга студенты приобретают умения по постановке целей по SMART и получению обратной связи.                                  |
| 6     | Практическое занятие: Учебный фильм «Нематериальная мотивация персонала»<br>В ходе практического занятия студенты приобретают умения выявлять потребности персонала.              |
| 7     | Тренинг «Мотивация персонала»<br>В ходе тренинга студенты приобретают навыки разработки индивидуальных программ развития.   |
| 8     | Деловая игра «Мост»<br>В ходе деловой игры студенты приобретают навыки организации совместной деятельности персонала.   |

#### 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: <a href="https://urait.ru/bcode/535714">https://urait.ru/bcode/535714</a> (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. —   | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:   |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   | (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. —<br>Текст : электронный   | <a href="https://urait.ru/bcode/535563">https://urait.ru/bcode/535563</a><br>(дата обращения:<br>01.04.2024).   |
| 3 | Пугачев, В. П. Управление персоналом организации:<br>практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. —<br>2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт,<br>2024. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-<br>534-08906-6. — Текст : электронный | Образовательная<br>платформа Юрайт [сайт].<br>— URL:<br><a href="https://urait.ru/bcode/540541">https://urait.ru/bcode/540541</a><br>(дата обращения:<br>01.04.2024). |

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

Поисковые системы Yandex, Mail (<http://yandex.ru/>, <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 5 семестре.

10. Оценочные материалы.

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



Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение транспортного  
комплекса»

Н.Н. Зенина

Согласовано:

Заведующий кафедрой АТСнаЖТ

А.А. Антонов

Заведующий кафедрой УПиКОТК

А.Б. Письменная

Председатель учебно-методической  
комиссии

С.В. Володин