

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
23.05.03 Подвижной состав железных дорог,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление персоналом

Специальность: 23.05.03 Подвижной состав железных дорог

Специализация: Инжиниринг подвижного состава
высокоскоростных железнодорожных
магистралей

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: 5214
Подписал: заведующий кафедрой Пудовиков Олег
Евгеньевич
Дата: 04.12.2025

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, заключать трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним;

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

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 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 №4 |
| 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. Типы организаций и их признаки</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- роль и место управления персоналом в системе управления организацией;- управление персоналом в системе современных наук: связь управления персоналом с физиологией труда, психологией труда, социологией труда, эргономикой, трудовым правом, организацией труда, экономикой труда;- персонал предприятия как объект научных исследований. <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- основные признаки организаций;- признаки формальных организаций;- признаки неформальных организаций;- динамика организаций. |
| 2 | <p>Основные характеристики формальных организаций. Структура персонала организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- виды ресурсов организации и их характеристика;- зависимость от внешней среды, структура факторов микросреды и макросреды, динамика внешней среды;- горизонтальное разделение труда в организации, принципы специализации деятельности;- принципы образования подразделений в организации;- вертикальное разделение труда в организации, особенности труда руководителя. <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- кадры организации и их структура;- персонал организации и его структура;- человеческие ресурсы организации и их структура. |
| 3 | <p>Социально-трудовые отношения в рыночной экономике. Методология управления персоналом организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- система социально-трудовых отношений;- субъекты, уровни, тип социально-трудовых отношений;- понятие рынка труда, его особенности и характеристики. <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- философия управления персоналом, концепции управления персоналом;- закономерности, принципы управления персоналом;- методы управления персоналом. |
| 4 | <p>Основные процессы управления персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none">- стратегическое управление персоналом, экономические методы оценки эффективности использования трудовых ресурсов;- организационное планирование;- обеспечение персоналом; |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|----------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - оценка персонала; - мотивация персонала; - методы повышения эффективности персонала; - формирование корпоративной культуры. |
| 5 | <p>Стратегическое управление персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - стратегическая пирамида; - показатели оценки эффективности персонала; - методы стратегического управления персоналом; - лояльность и вовлеченность персонала. |
| 6 | <p>Организационное планирование</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - линейная организационная структура, ее достоинства и недостатки, область использования; - функциональная организационная структура, ее достоинства и недостатки, область использования; - линейно- функциональная организационная структура, ее достоинства и недостатки, область использования, норма управляемости; - дивизиональная организационная структура, ее достоинства и недостатки, область использования, виды дивизиональных организационных структур; - матричная организационная структура, ее достоинства и недостатки, область использования. |
| 7 | <p>Цели и функции системы управления персоналом. Кадровая политика и планирование потребности в персонале</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность, цели и функции системы управления персоналом организации; - состав функциональных подсистем системы управления персоналом. - виды обеспечения системы управления персоналом. <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кадровая политика как стратегический курс работы с кадрами; - основные принципы кадровой политики организации. |
| 8 | <p>Обеспечение персоналом. Мотивация персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение потребности в персонале, штатное расписание; - источники персонала; - отбор персонала; - методы оценки персонала; - методы развития персонала; - методы постановки задач персоналу по SMART и обратная связь. <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие мотивации; - первичные и вторичные потребности; - теории мотивации персонала: Маслоу, Герцберга, Адамса, Врума, Портера-Лоурера; - нематериальная мотивация; - методы выявления и анализа потребностей: Герцакова, Мартина- Ричи; - технологии развития персонала на основе индивидуальной мотивации. |

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|----------|---|
| 1 | Тренинг «Нарушение техники безопасности» В ходе тренинга студенты приобретают умения по планированию и организации работы коллектива. |
| 2 | Деловая игра «Выбор лучшего варианта» В ходе деловой игры студенты приобретают навыки выработки управленческих решений в условиях выбора. |
| 3 | Деловая имитационная игра «Авария на заводе химических реактивов» В ходе деловой игры студенты приобретают умения оценивать эффективность использования человеческих ресурсов. |
| 4 | Деловая игра «Утро на даче» В ходе деловой игры студенты приобретают умения эффективно распределять ресурсы организации. |
| 5 | Тренинг «Целеполагание и обратная связь» В ходе тренинга студенты приобретают умения по постановке целей по SMART и получению обратной связи. |
| 6 | Практическое занятие: Учебный фильм «Нематериальная мотивация персонала» В ходе практического занятия студенты приобретают умения выявлять потребности персонала. |
| 7 | Тренинг «Мотивация персонала» В ходе тренинга студенты приобретают навыки разработки индивидуальных программ развития. |
| 8 | Деловая игра «Мост» 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: 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, 2024. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: 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, 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.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).

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

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 4 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:

Директор

О.Н. Покусаев

Заведующий кафедрой ЭиЛ

О.Е. Пудовиков

Председатель учебно-методической
комиссии

Д.В. Паринов