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 - программа специалитета
по специальности
23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
РУТ (МИИТ) Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление персоналом

Специальность: 23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства

Специализация: Подъемно-транспортные, строительные, дорожные средства и оборудование

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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

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-6 - Способен ориентироваться в базовых положениях экономической теории, применять их с учетом особенностей рыночной экономики, принимать обоснованные управленческие решения по организации производства, владеть методами экономической оценки результатов производства, научных исследований, интеллектуального труда ;

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

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 колектива;
- 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	«Историческое развитие и эволюция концепций управления персоналом» Рассматриваемые вопросы: - понятие персонала и сущность управления им, исторические вехи от древности до промышленной революции и возникновения профсоюзов; - периодизация концепций управления персоналом (1885–1990 гг.) и модели работника («экономический», «психологический», «профессиональный», «социальный» человек); - изменение функций кадровых служб от учета и найма до стратегического партнерства.
2	Человеческий и социальный капитал в постиндустриальном обществе Рассматриваемые вопросы: - технологические и макроэкономические факторы повышения роли персонала (автоматизация, глобальная конкуренция, качество); - сущность теории человеческого капитала (ЧК), общие и специальные знания, эффективность инвестиций (производительность, мотивация); - социальный капитал (СК) и его особенности, демократия на производстве и рост цены рабочей силы.
3	Организация и структура служб управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - сравнение парадигм «Управление кадрами» и «Управление человеческими ресурсами» (УЧР), цели и структурные компоненты менеджмента персонала; - место и роль службы управления персоналом в структуре организации, варианты подчиненности кадровой службы; - эволюция полномочий кадровой службы от штабных консультативных функций до управленческих.
4	Базовый цикл, функции и процесс планирования в управлении Рассматриваемые вопросы: - сущность процесса управления, циклическая природа и основные функции (планирование, организация, мотивация, контроль); - функция планирования: целеполагание, прогнозирование и виды планирования по уровням и временным периодам; - пошаговый процесс разработки плановых решений, сущность стратегического планирования и классификация стратегий.
5	Корпоративная идеология, цели и внутренняя среда организации Рассматриваемые вопросы: - формирование базовой идеологии: миссия организации, ключевые ценности и согласование ожиданий стейкхолдеров; - понятие целей организации, их классификация, построение «дерева целей» и требования по концепции SMART / SMARTER; - анализ внутренних переменных организации (цели, структура, задачи, технология, люди) и типы производственных технологий.
6	Личность сотрудника и психологические аспекты поведения Рассматриваемые вопросы: - индивидуально-психологические свойства, темперамент (экстраверсия/интроверсия, сангвиник, холерик, флегматик, меланхолик);

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- характер, социальные установки, ценности, способности и мотивационно-потребностная сфера личности; - «Я-концепция» (Я-реальное, Я-идеальное) и механизмы психологической защиты.
7	Мотивация и делегирование полномочий в управлении Рассматриваемые вопросы: - понятие мотивации, потребностей и стимулов; содержательные (Маслоу, МакКлелланд, Герцберг) и процессуальные теории мотивации; - понятие делегирования как процесса передачи задач и полномочий, уровни делегирования по скалярной цепи; - сложности делегирования и типичные ошибки руководителей.
8	Контроль, групповая динамика и развитие коллектива Рассматриваемые вопросы: - сущность, задачи и виды контроля (предварительный, текущий, заключительный), этапы и поведенческие аспекты процесса; - понятие группы и коллектива, формальные и неформальные социальные группы; - стадии развития коллектива, кризисы, реорганизация и ограничения эффективной работы группы.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Волшебные вопросы Практическое занятие направлено на развитие навыков постановки точных управленческих вопросов и выявления скрытых потребностей сотрудников. Студенты осваивают техники проблемного интервьюирования и фасилитации диалога для поиска корневых причин производственных затруднений. Учащиеся учатся преодолевать коммуникативные барьеры и выстраивать доверительный конструктивный диалог в процессе обсуждения рабочих задач. Занятие формирует умение структурировать информацию, полученную от подчиненных, для принятия оперативных кадровых решений. Полученные компетенции позволяют будущим руководителям эффективно проводить индивидуальные беседы и мотивировать персонал.
2	Персонал в современной организации В ходе выполнения заданий студенты осваивают методы объективной самодиагностики, учатся системно оценивать уровень собственной мотивации и искренности в деловой коммуникации. Практикум развивает критическое мышление при анализе норм корпоративной этики и поведения сотрудников на рабочем месте через разбор реальных ситуаций. Учащиеся приобретают навыки выявления скрытых барьеров в межличностном общении и учатся применять структурированные алгоритмы активного слушания. Полученные компетенции позволяют будущим специалистам выстраивать конструктивное взаимодействие в коллективе и объективно оценивать этические стандарты бизнес-среды.
3	Окна Осваиваемые навыки: в ходе выполнения практикума студенты осваивают методики системного анализа и визуализации личного или командного пространства возможностей (на основе концепции «окон возможностей» и проектного анализа). Студенты учатся выявлять скрытые резервы повышения эффективности работы подразделения и минимизировать управленческие ограничения. Учащиеся развивают навыки стратегического предвидения и оценки альтернативных вариантов решения производственных задач. Практическая работа формирует умение грамотно расставлять приоритеты и преодолевать стереотипы мышления при решении нестандартных инженерно-управленческих кейсов. Это позволяет специалистам гибко адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды и находить точки роста.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
4	Язык знаков Выполнение практического задания в формате «экспедиций по выявлению знаков» и анализа комплексных ситуаций развивает у студентов навыки критического мышления, наблюдательности и предиктивного анализа, обучая их замечать скрытые маркеры потенциальных проблем в окружающей обстановке, интерпретировать невербальные сигналы людей и делать обоснованные прогнозы развития событий на основе системного сопоставления внешних факторов.
5	Структура управления персоналом: работа с кадрами и руководство персоналом Практикум позволяет освоить методики экспертной оценки эффективности кадровых служб и аудита организационной структуры предприятия. Студенты учатся анализировать регламентирующие документы, должностные инструкции и контракты с точки зрения их системности и прозрачности. Выполнение заданий формирует понимание зон ответственности кадровых подразделений и их роли в снижении производственных рисков. Учащиеся приобретают навыки сопоставления формальных процедур найма, аттестации и увольнения с реальными потребностями бизнес-процессов. Полученные умения помогают выстраивать грамотное взаимодействие с HR-службами при реализации инженерных и производственных задач.
6	Природа организационного лидерства Занятие направлено на развитие логического мышления, системного анализа и навыков оптимального планирования в условиях жестких ресурсных ограничений. Решение многосоставных логических задач и кейсов учит студентов структурировать сложные производственные процессы и рассчитывать оптимальные алгоритмы действий. Учащиеся развивают лидерский потенциал через поиск нестандартных решений кризисных ситуаций, выходящих за рамки стандартных инструкций. Практика формирует умение прогнозировать последствия управленческих шагов и брать на себя ответственность за коллективный результат. Это закладывает фундамент для успешного руководства проектными командами и техническими группами.
7	Руководство персоналом как власть и микрополитика В ходе работы студенты исследуют феномен внутриорганизационной власти, авторитета и неформального влияния в коллективе. Учащиеся учатся распознавать скрытые микрополитические процессы и альянсы, возникающие внутри производственных подразделений. Практические задания развивают способность просчитывать последствия управленческого влияния и использовать авторитет для решения задач. Студенты осваивают методы конструктивного взаимодействия в сложной политической среде предприятия без ущерба для рабочих процессов. Это формирует стратегическое видение организационной структуры и понимание скрытых рычагов управления.
8	Важнейшие индивидуальные параметры эффективного руководства Занятие посвящено оценке профессионально важных психофизиологических качеств и уровня толерантности современного руководителя. Студенты учатся соотносить состояние здоровья и личностные особенности с требованиями управленческой деятельности. Через ролевые игры и тесты отрабатываются навыки уверенного поведения и преодоления конфликтных стереотипов общения. Учащиеся приобретают умение диагностировать причины неэффективного руководства на основе анализа поведения сотрудников. Полученные компетенции способствуют гармонизации межличностных отношений в технически ориентированных коллективах.

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.e-xecutive.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 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:

Заведующий кафедрой РиТКнТ П.А. Григорьев

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии Н.А. Андриянова