

**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 магистратуры  
по направлению подготовки  
38.04.02 Менеджмент,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление человеческим капиталом компании**

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Организационный дизайн

Форма обучения: Очно-заочная

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: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 15.05.2023

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

Целями освоения дисциплины являются формирование теоретических знаний и практических навыков в области качественного совершенствования человеческих ресурсов и управления человеческим капиталом на уровне организаций.

Задачами освоения дисциплины является изучение понятийного аппарата дисциплины, знакомство с современными теоретическими и методическими основами человеческого капитала; формирование системного представления о развитии корпоративного человеческого капитала через HR-технологии; поиск способов оценки корпоративного человеческого капитала.

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

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

**ПК-1** - Способен формировать организационно-функциональные модели и организационные структуры в соответствии с требованиями внешней бизнес-среды, стратегией и целевыми показателями развития организации с применением современных цифровых инструментов;

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

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

### **Знать:**

- виды и структуру человеческого капитала;
- методы и подходы к управлению и оценке человеческого капитала;
- основные теории и концепции человеческого капитала
- действующую систему формирования и воспроизводства человеческого капитала и соответствующие регулирующие нормативно-правовые акты.

### **Уметь:**

- использовать различные методы управления человеческим капиталом на микроуровне и участвовать в их реализации
- оценивать кадровый потенциал и формировать грамотную социальную, инвестиционную программу по его развитию

### **Владеть:**

современным инструментарием управления человеческими ресурсами.

### 3. Объем дисциплины (модуля).

#### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 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	Сем. №4
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	36	36
В том числе:		
Занятия лекционного типа	12	12
Занятия семинарского типа	24	24

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 108 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	Сущность понятия «человеческий капитал» как экономической и hr-категории

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Рассматриваемые вопросы: - Истоки концепции человеческого капитала. - Эволюция подходов к управлению персоналом. - Основные подходы к понятию человеческого капитала и классификационные признаки.
2	Сущность понятия «человеческий капитал» как экономической и hr-категории Рассматриваемые вопросы: - Характеристика национального человеческого капитала. - Ключевые условия и задачи HR-службы в развитии корпоративного человеческого капитала.
3	Корпоративный человеческий капитал и подходы к его оценке Рассматриваемые вопросы: - Сущность корпоративного человеческого капитала и его значимость для деятельности организации. - Подходы к оценке уровня человеческого капитала на предприятии.
4	Корпоративная политика и человеческий капитал Рассматриваемые вопросы: - Кадровая политика организации и ее роль в формировании и развитии корпоративного человеческого капитала. - Методы и технологии управления человеческим капиталом (обучение, развитие, мотивация).
5	Корпоративная политика и человеческий капитал Рассматриваемые вопросы: - Управление талантами.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Сущность понятия «человеческий капитал» как экономической и hr-категории В результате работы на практическом занятии студент получает знания об основных понятиях человеческого капитала.
2	Сущность понятия «человеческий капитал» как экономической и hr-категории В результате работы на практическом занятии студент получает знания о характеристиках национального человеческого капитала.
3	Сущность понятия «человеческий капитал» как экономической и hr-категории В результате работы на практическом занятии студент получает знания о ключевых условиях и задачах HR-службы развития корпоративного человеческого капитала.
4	Корпоративный человеческий капитал и подходы к его оценке В результате работы на практическом занятии студент научится определять вид корпоративного человеческого капитала.
5	Корпоративный человеческий капитал и подходы к его оценке В результате работы на практическом занятии студент научится выбирать инструмент оценки для разных категорий персонала.
6	Корпоративный человеческий капитал и подходы к его оценке В результате работы на практическом занятии студент научится проводить оценку уровня человеческого капитала в компании.
7	Корпоративная политика и человеческий капитал В результате работы на практическом занятии студент получает знания о кадровой политике организации и ее роли в формировании и развитии корпоративного человеческого капитала.
8	Корпоративная политика и человеческий капитал

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате работы на практическом занятии студент получает знания об управлении талантами.
9	Корпоративная политика и человеческий капитал В результате работы на практическом занятии студент получает знания об оценке и обучении персонала в концепции корпоративного человеческого капитала.
10	Корпоративная политика и человеческий капитал В результате работы на практическом занятии студент получает знания о методах и технологиях управления человеческим капиталом.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с лекционным материалом
3	Работа с литературой
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	Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4.	URL: <a href="https://urait.ru/bcode/519618">https://urait.ru/bcode/519618</a> (дата обращения: 11.05.2023) — Текст : электронный.
2	Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9.	URL: <a href="https://urait.ru/bcode/511237">https://urait.ru/bcode/511237</a> (дата обращения: 11.05.2023) — Текст : электронный.
3	Инновационная политика : учебное пособие для вузов / К. Н. Назин [и др.] ; под редакцией К. Н. Назина, Д. И. Кокурина, С. И. Агабекова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10445-5.	URL: <a href="https://urait.ru/bcode/517470">https://urait.ru/bcode/517470</a> (дата обращения: 11.05.2023) — Текст : электронный.

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) (<http://library.miit.ru>).

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Официальный сайт Hr-портала (<https://hr-portal.ru/frontpage>).

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.

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

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:

заведующий кафедрой, доцент, к.н.  
кафедры «Экономика труда и  
управление человеческими  
ресурсами»

И.А. Епишкин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян