

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 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: 03.06.2024

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;

- умением использовать методы управления человеческим капиталом.

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	Семестр №4
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	30	30
В том числе:		
Занятия лекционного типа	10	10
Занятия семинарского типа	20	20

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 114 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. Характеристика трудовых ресурсов транспортной отрасли. Роль и значение управления

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	человеческим капиталом в общей системе управления транспортной компанией. Стратегические программы развития человеческого капитала в транспортных организациях. 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.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
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 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, Л. С. Бабынина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 707 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18970-4.	https://urait.ru/bcode/555567 (дата обращения: 09.06.2024) — Текст : электронный.
2	Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9	https://urait.ru/bcode/536223 (дата обращения: 09.06.2024) — Текст : электронный.
3	Инновационная политика : учебное пособие для вузов / К. Н. Назин [и др.] ; под редакцией К. Н. Назина,	https://urait.ru/bcode/541855 (дата обращения:

Д. И. Кокурина, С. И. Агабекова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10445-5.	09.06.2024) — 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.miiit.ru/>).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miiit.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).

Яндекс Браузер (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

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян