

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
специализированного высшего образования
по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление человеческим капиталом транспортной 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: 11.06.2026

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 системы управления организаций транспортной отрасли в соответствии с требованиями внешней и внутренней среды, стратегией и целевыми показателями развития организации с применением современных цифровых инструментов;

ПК-2 - Способен использовать инструменты организационного дизайна: инструменты процессного управления, организационного проектирования, организации, нормирования, оплаты и мотивации труда при реализации организационных изменений в транспортной отрасли.

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 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 копоративного человеческого капитала.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
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 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, 2025. — 707 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18970-4.	https://urait.ru/bcode/567525 (дата обращения: 19.05.2025) — 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: 19.05.2025) — Текст : электронный.

3	Инновационная политика : учебник для вузов / под редакцией К. Н. Назина, Д. И. Кокурина, С. И. Агабекова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10445-5.	https://urait.ru/bcode/565634 (дата обращения: 19.05.2025) — 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:

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

А.Ю. Овчинников

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян