

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Епишкин Илья Анатольевич, к.э.н., доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление человеческим капиталом

Направление подготовки:	38.04.03 – Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	--

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами на железнодорожном транспорте» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

ПК-1: умением разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление человеческим капиталом" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами:

Знания: Знать: принципы организации служб управления персоналом, их функции; технологии управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов

Умения: управлять формированием и использованием интеллектуально-креативных ресурсов организации в целях повышения производительности и реализации бизнес-стратегии

Навыки: навыками разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой

2.1.2. Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений:

Знания: теоретические и практические вопросы в области проектирования эффективной кадровой политики организации с учетом действующего трудового законодательства

Умения: разрабатывать и реализовывать корпоративную кадровую политику с учетом действующего трудового законодательства

Навыки: технологиями разработки корпоративной кадровой политики с учетом действующего трудового законодательства

2.1.3. Эффективные коммуникации в современной корпорации:

Знания: Основные правила необходимые для формирования комфортного морально-психологического климата в организации

Умения: создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах

Навыки: Навыками создания команд профессионалов, работы в этих командах, отстаивания своей позиции, убеждения, способностью находить компромиссные и альтернативные решения

2.2. Наименование последующих дисциплин

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Знать теоретические и методологические основы разработки и реализации стратегий, политик и технологий в области управления персоналом в динамичной среде. ОПК-3.3 Уметь разрабатывать и реализовывать мероприятия, направленные на реализацию стратегий и политик управления персоналом. ОПК-3.4 Владеть логическими, расчетно-аналитическими, статистическими, математическими, экономическими, социологическими, психологическими и специальными управленческими и другими методами прогнозирования и оценки социальной и экономической эффективности стратегий и политик по управлению персоналом. ОПК-3.5 Уметь составлять документы и вести документооборот по мероприятиям, связанным с реализацией стратегий и политик управления персоналом. .
2	ПКО-4 Способность осуществлять операционное управление персоналом и подразделением организации	ПКО-4.1 Знать теоретические и методологические основы операционного управления персоналом. ПКО-4.2 Владеть навыками анализа успешных корпоративных практик по вопросам стратегического и оперативного управления персоналом организации. ПКО-4.3 Уметь формулировать оперативные цели по вопросам управления персоналом и планировать деятельность подразделения. ПКО-4.4 Уметь разрабатывать планы, программы и процедуры управления персоналом. ПКО-4.5 Уметь разрабатывать предложения по формированию бюджета на персонал. ПКО-4.6 Владеть навыками администрирования процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения. ПКО-4.7 Знать теоретические основы конфликтов с персоналом и способов их урегулирования. ПКО-4.8 Уметь проводить анализ конфликтов с персоналом. ПКО-4.9 Уметь документировать процесс разрешения конфликтов с персоналом в соответствии с законодательством РФ и осуществлять соответствующий документооборот.
3	ПКО-7 Способность разрабатывать и реализовывать системы оценки и аттестации персонала	ПКО-7.1 Знать теоретические и методологические основы оценки и аттестации персонала. ПКО-7.2 Владеть методами оценки и аттестации персонала. ПКО-7.3 Уметь разрабатывать и реализовывать инструментарий для оценки и аттестации персонала в соответствии с целями и задачами организации и в соответствии с законодательством РФ. ПКО-7.4 Уметь интерпретировать результаты

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
		оценки и аттестации персонала, изложив их в отчете, предоставлять обратную связь оцениваемым (аттестуемым) сотрудникам по результатам оценки (аттестации). ПКО-7.5 Уметь документировать процесс и результаты оценки и аттестации персонала в соответствии с законодательством РФ и осуществлять соответствующий документооборот. ПКО-7.6 Уметь предотвращать и разрешать конфликты в процессе оценки и аттестации персонала.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 4
Контактная работа	20	20,15
Аудиторные занятия (всего):	20	20
В том числе:		
лекции (Л)	10	10
практические (ПЗ) и семинарские (С)	10	10
Самостоятельная работа (всего)	52	52
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	72	72
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	2.0	2.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЗаО	ЗаО

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	Раздел 1 Тема 1. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» Характеристика кадрового состава ОАО «РЖД», цели и задачи стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД»	4				2	6	
2	4	Раздел 2 Тема 2. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД» Корпоративные компетенции, профессиональные компетенции, Цели внедрения корпоративных компетенций в РЖД, Требования к Модели компетенций ОАО «РЖД», Взаимосвязь Ценностей бренда и Корпоративных компетенций, Шкала оценки компетенций	2		2		18	22	ПК1
3	4	Раздел 3 Оценка персонала и инфраструктура оценочной деятельности в ОАО «РЖД» Выбор инструментов оценки для разных категорий руководителей. Инструменты оценки при отборе в единый кадровый резерв. Инфраструктура функции оценки	2		4		16	22	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		персонала. Применение результатов оценки корпоративных компетенций. Регламентирующие документы по оценке персонала							
4	4	Раздел 4 Тема 4. Кадровый резерв ОАО «РЖД» Этапы формирования кадрового резерва. Ключевые принципы работы новой схемы формирования Единого кадрового резерва	2		4		16	22	ПК2
5		Экзамен							
6		Всего:	10		10		52	72	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 10 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего ча- сов/ из них часов в интерак- тивной форме
1	2	3	4	5
1	4	РАЗДЕЛ 2 Тема 2. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»	Сравнение модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» с моделями корпоративных компетенций других компаний	2
2	4	РАЗДЕЛ 3 Оценка персонала и инфраструктура оценочной деятельности в ОАО «РЖД»	Оценка студента как потенциального работника ОАО «РЖД» с использованием различных инструментов	4
3	4	РАЗДЕЛ 4 Тема 4. Кадровый резерв ОАО «РЖД»	Разработка стратегии собственного кадрового роста и развития	4
ВСЕГО:				10 / 0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовое проектирование не предусмотрено учебным планом дисциплины

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для эффективного освоения курса важна последовательность и непрерывность работы студента в семестре для получения и закрепления основных знаний и навыков. Студент должен четко представлять правила и последовательность работы, а что следует обратить особое внимание на вводной лекции.

Основными формами проведения занятий по дисциплине являются лекции и семинары. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере управления персоналом организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний.

При подготовке к практическим занятиям студентам рекомендуется использовать конспекты лекций, учебные пособия, а также обращаться к рекомендованной литературе. При объяснении основных категорий кадровой работы и работы с персоналом следует уделять особое внимание отличию в понимании их с точки зрения экономического и психологического подходов. Целесообразно уточнять у студентов существующие знания и усвоенные понятия из других уже изученных дисциплин, просить их приводить примеры и искать связи. Таким образом, формируется целостное представление об особенностях научно-обоснованного подхода к управлению персоналом.

Семинарские занятия могут проводиться в форме заслушивания докладов, подготовленных студентами по соответствующим вопросам, дискуссий и разбора конкретных ситуаций.

Для максимального усвоения дисциплины экзамен проходит в форме тестирования студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	4	РАЗДЕЛ 1 Тема 1. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД»	Проработка учебного материала по контенту и учебной литературе, выполнение упражнений и решение задач 1. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами : учебник для слушателей, обуч. по программе "Мастер делового администрирования" / М. Армстронг. - 10-е изд. - СПб. : Питер, 2012-848 с.	2
2	4	РАЗДЕЛ 2 Тема 2. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»	Проработка учебного материала по контенту и учебной литературе, выполнение упражнений и решение задач 1. Комплексная безопасность на железнодорожном транспорте и метрополитене : в 2 ч.: учебное пособие для студ. спец. "Безопасность жизнедеятельности в техносфере" по дисц. "Транспортная безопасность на ж.д.". Ч.1 : Транспортная безопасность на железных дорогах и метрополитене / В. М. Пономарёв [и др.]. ; под ред.: В. М. Пономарёва, В. И. Жукова ; МИИТ. Каф. "Управление безопасностью в техносфере". - М. : МГУПС(МИИТ), 2014. - 279 с.	18
3	4	РАЗДЕЛ 3 Оценка персонала и инфраструктура оценочной деятельности в ОАО «РЖД»	Проработка учебного материала по контенту и учебной литературе, выполнение упражнений и решение задач 1. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами : учебник для слушателей, обуч. по программе "Мастер делового администрирования" / М. Армстронг. - 10-е изд. - СПб. : Питер, 2012	16
4	4	РАЗДЕЛ 4 Тема 4. Кадровый резерв ОАО «РЖД»	Проработка учебного материала по контенту и учебной литературе, выполнение упражнений и решение задач 1. Комплексная безопасность на железнодорожном транспорте и метрополитене : в 2 ч.: учебное пособие. Ч.1 : Транспортная безопасность на железных дорогах и метрополитене / В. М. Пономарёв [и др.]. ; под ред.: В. М. Пономарёва, В. И. Жукова ; МИИТ. Каф. "Управление безопасностью в техносфере". - М. : МГУПС(МИИТ), 2014. - 279 с. 2. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / А. М. Руденко [и др.] ; под ред. А. М. Руденко. - Ростов н/Д : Феникс, 2015.	16
ВСЕГО:				52

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Практика управления человеческими ресурсами	Майкл Армстронг	СПб. : Питер, 2012	Все разделы
2	Инновационное формирование тенденций управления человеческими ресурсами. Монография	Ларионов Г.В.	2014	2014 г., Москва, Дашков и К. http://www.knigafund.ru/books/174226

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Комплексная безопасность на железнодорожном транспорте и метрополитене	В. М. Пономарёв [и др.].	2014	М.: МГУПС (МИИТ), 2014.

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. Электронно-библиотечная система «КнигаФонд» <http://www.knigafund.ru/> (только для студентов ИЭФ). Для активации доступа необходимо пройти регистрацию в любой компьютерной аудитории института.
3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.
5. <http://consultant.ru/> - компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
6. <http://garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».
7. www.hr-zone.net (Проводник в мире персонала)
8. www.e-xecutive.ru (Сообщество менеджеров)
9. www.hrm.ru (Кадровый менеджмент)
10. www.headhunter.ru (Кадровый портал)
11. <http://edu.emiit.ru/> (Учебный портал ИЭФ МИИТ, логин и пароль получает староста группы в ауд 3113 по студенческому билету)
12. Электронная библиотека <http://e.lanbook.com/> (необходима регистрация из локальной сети университета)
13. Методическая литература кафедры Экономика труда и управление человеческими ресурсами: электронный ресурс
<https://drive.google.com/folderview?id=0B1ByPmBsRDzDRkJCbXR6OWU0ZmM&usp=sharing>

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ,

ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

1. Для проведения практических занятий необходимы компьютеры с рабочими местами в компьютерном классе. Компьютеры должны быть обеспечены стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом Microsoft Office не ниже Microsoft Office 2007 (2013).
2. Электронное сопровождение лекций в форме презентаций Power Point.
3. Для самостоятельной работы используется учебный портал Института экономики и финансов по адресу <http://edu.emiit.ru/>
4. Он-лайн контакт со студентами реализован посредством электронной почты преподавателя, соц. сетей (ВКонтакте, https://new.vk.com/uchr_eep311), Кампуса ИЭФ https://ief.bitrix24.ru/workgroups/group/45/?current_fieldset=SOCSERV.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:

1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сетям INTERNET и INTRANET.
2. Аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием (проектор, экран, ноутбук, звук) и персональными компьютерами для студентов/
3. Компьютерный класс с кондиционером. Рабочие места студентов в компьютерном классе, подключённые к сетям INTERNET и INTRANET

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для успешного освоения дисциплины обучающимся необходимо учитывать следующие критерии преподавателя:

- Посещаемость занятий
- Изучение электронного курса
- Работа на практических занятиях
- Экзамен в конце семестра

Работа на практических занятиях дает 50 процентов итоговой оценки. Электронный курс - 30 процентов итоговой оценки. В составе курса тест. Сначала необходимо изучить курс, потом пройти тестирование (учет 3 попыток). Посещаемость лекций дает 20 процентов итоговой оценки.

Формула для определения экзаменационной оценки по предмету «Управление человеческими ресурсами на железнодорожном транспорте»:

Итоговая оценка = $0,5 \cdot \text{Опр.зан.} + 0,3 \cdot \text{Осдо} + 0,2 \cdot \text{Опосещ}$
где

Опр.зан (от 2 до 5 баллов), оценка за работу на практических занятиях в течение семестра, выставляется в конце семестра преподавателем, ведущим практические занятия;
Осдо (от 2 до 5 баллов) - оценка за курс на портале дистанционного обучения ИЭФ, рассчитывается исходя из среднего балла за тестирование на портале: меньше 70 % - 2 балла, от 70 до 80 % - 3 балла, от 80 до 90 % - 4 балла, больше 90 % - 5 баллов;
Опосещ – (от 2 до 5 баллов) - оценка за посещаемость лекций: меньше 5% - 0, от 5 до 20% - 1, от 20 до 40 % - 2, от 40 до 60 % - 3, от 60 до 80 % - 4, более 80% - 5. Процент посещаемости определяется делением количества посещенных лекций на общее количество лекций в семестре.

Пример расчета

Опр.зан = 4 (оценка за практические занятия)

Осдо = 5 (оценка за курс на портале дистанционного обучения ИЭФ, средний балл по тестированию – 92)

Опосещ – 3 (оценка за посещаемость лекций: студент был на 8 лекциях из 16, процент посещаемости – 50%)

Итоговая оценка = $0,5 \cdot \text{Опр.зан.} + 0,3 \cdot \text{Осдо} + 0,2 \cdot \text{Опосещ} = 0,5 \cdot 4 + 0,3 \cdot 5 + 0,2 \cdot 3 = 4,1 = 4$ балла

Округление по правилам

Электронный курс (контент) «Управление человеческими ресурсами на железнодорожном транспорте» разработан в соответствии с рабочей программой курса. Контент структурирован по основным темам курса и содержит текст, таблицы, схемы, рисунки, графики для более эффективного усвоения материала.

Этот контент переработан в формат СДО, размещен на учебном портале дистанционного обучения ИЭФ по адресу <http://edu.emiit.ru>

Порядок работы с электронным курсом:

1. Зайти на сайт <http://edu.emiit.ru>
2. Нажмите кнопку ВХОД
3. Введите Ваши логин и пароль
4. Вкладка «Мои курсы»
5. Нажмите «Активные электронные курсы»
6. Нажимаете на название курса
7. Просматриваете курс (время учитывается !)
8. Проходите тестирование (количество попыток учитывается – более 3 попыток тестирования делать нельзя, результаты учитываться не будут !)

Для визуального сопровождения курса имеются презентации, соответствующие основным темам дисциплины. Слайды содержат рисунки, фотографии, текст, графики, схемы и т.д.

Ознакомиться с презентациями можно на кампусе ИЭФ в группе «Управление человеческими ресурсами на железнодорожном транспорте», в группе «Управление человеческими ресурсами на железнодорожном транспорте» в соц. сети «В контакте».

Курс содержит систему тестового контроля, состоящую из тестовых заданий различной формы (открытая, закрытая, установление соответствия, установление правильной последовательности). Тестовые задания структурированы по основным темам курса. Данная база тестовых заданий переработана в формат АСТ и активно используется как в формате аудиторного тестирования (ауд. 3215), так и в формате удаленного тестирования с использованием приложения AST-player.