

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

25 июня 2020 г.



Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

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

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Управление человеческими ресурсами на транспорте**

Направление подготовки:	38.03.02 – Менеджмент
Профиль:	Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2020

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 6 20 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 12 12 мая 2020 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
--	--

Рабочая программа учебной 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: 12.05.2020

Москва 2020 г.

## **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Целями освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами на транспорте» являются формирование знаний особенностей разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике в транспортной отрасли;

## **2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО**

Учебная дисциплина "Управление человеческими ресурсами на транспорте" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

### **2.1. Наименования предшествующих дисциплин**

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

#### **2.1.1. Корпоративная безопасность:**

Знания: ПКС-3.4 Владеет навыками организации труда персонала и построения системы оплаты труда

Умения: ПКС-3.4 Владеет навыками организации труда персонала и построения системы оплаты труда

Навыки: ПКС-3.4 Владеет навыками организации труда персонала и построения системы оплаты труда

#### **2.1.2. Управление человеческими ресурсами:**

Знания: УК-3.1. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды УК-3.2. Аргументированно отстаивает свою позицию, принимает ответственность за свое решение УК-3.3. Способен координировать работу в группах УК-3.4. Передает полученные базовые знания, обосновывает свою позицию УК-3.5. Демонстрирует базовые навыки публичных выступлений, участия в групповых дискуссиях и полемике УК-3.6. Эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.7 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Умения: УК-3.1. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды УК-3.2. Аргументированно отстаивает свою позицию, принимает ответственность за свое решение УК-3.3. Способен координировать работу в группах УК-3.4. Передает полученные базовые знания, обосновывает свою позицию УК-3.5. Демонстрирует базовые навыки публичных выступлений, участия в групповых дискуссиях и полемике УК-3.6. Эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.7 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

Навыки: УК-3.1. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды УК-3.2. Аргументированно отстаивает свою позицию, принимает ответственность за свое решение УК-3.3. Способен координировать работу в группах УК-3.4. Передает полученные базовые знания, обосновывает свою позицию УК-3.5. Демонстрирует базовые навыки публичных выступлений, участия в групповых дискуссиях и полемике УК-3.6. Эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде УК-3.7 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

### **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	ПКС-3 Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании.	ПКС-3.5 Владеет навыками формирования кадровой политики организации, в том числе в транспортной компании.

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

##### 4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

4 зачетные единицы (144 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 8
Контактная работа	80	80,15
Аудиторные занятия (всего):	80	80
В том числе:		
лекции (Л)	40	40
практические (ПЗ) и семинарские (С)	40	40
Самостоятельная работа (всего)	64	64
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	144	144
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	4.0	4.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ТК	ТК
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Диф.зачёт	Диф.зачёт

### 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 промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	8	Раздел 1 Тема 1. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» Характеристика кадрового состава ОАО «РЖД», цели и задачи стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД»	12		10		24	46	
2	8	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	12		10		20	42	ТК, решение тестовых заданий, решение кейсов
3	8	Раздел 3 Тема 1. 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	8		12		10	30	ТЕСТ № 2

№ 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/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		функции оценки персонала. Применение результатов оценки корпоративных компетенций. Регламентирующие документы по оценке персонала							
4	8	Раздел 4 Тема 3. Кадровый резерв ОАО «РЖД» Этапы формирования кадрового резерва. Ключевые принципы работы новой схемы формирования Единого кадрового резерва	8		8		10	26	
5	8	Раздел 5 Зачет с оценкой						0	Диф.зачёт
6		Всего:	40		40		64	144	



#### 4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 40 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	8	РАЗДЕЛ 1 Тема 1. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» Характеристика кадрового состава ОАО «РЖД», цели и задачи стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД»	Анализ стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД»	10
2	8	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	Сравнение модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» с моделями корпоративных компетенций других компаний	10

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
3	8	РАЗДЕЛ 3 Тема 1. 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 персонала. Применение результатов оценки корпоративных компетенций. Регламентирующие документы по оценке персонала	Оценка студента как потенциального работника ОАО «РЖД» с использованием различных инструментов	12
4	8	РАЗДЕЛ 4 Тема 3. Кадровый резерв ОАО «РЖД» Этапы формирования кадрового резерва. Ключевые принципы работы новой схемы формирования Единого кадрового резерва	Разработка стратегии собственного кадрового роста и развития	8
ВСЕГО:				40/0

#### 4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Не предусмотрено планом.

## 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 железнодорожного транспорта, 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 на железнодорожном транспорте 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 в отрасли.

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	8	РАЗДЕЛ 1 Тема 1. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» Характеристика кадрового состава ОАО «РЖД», цели и задачи стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД»	Проработка учебного материала по контенту и учебной литературе, выполнение упражнений и решение задач [1,2,3]	24
2	8	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	Проработка учебного материала по контенту и учебной литературе, выполнение упражнений и решение задач [1,2,3]  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.	20
3	8	РАЗДЕЛ 3 Тема 1. 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 персонала. Применение результатов оценки корпоративных компетенций. Регламентирующие документы по оценке персонала	Проработка учебного материала по контенту и учебной литературе, выполнение упражнений и решение задач [1,2,3]	10
4	8	РАЗДЕЛ 4	Проработка учебного материала по контенту	10

		<p>Тема 3. Кадровый резерв ОАО «РЖД»  Этапы формирования кадрового резерва.  Ключевые принципы работы новой схемы формирования Единого кадрового резерва</p>	<p>и учебной литературе, выполнение упражнений и решение задач [1,2,3]</p>	
ВСЕГО:				64

## 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	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум	под общей редакцией О. А. Лапшовой	Москва : Издательство Юрайт, 2020  <a href="https://urait.ru/bcode/450458">https://urait.ru/bcode/450458</a>	Всех разделов
2	УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В 2 Ч.	Под ред. Баркова С.А., Зубкова В.И.	Москва : Издательство Юрайт, 2019  <a href="https://urait.ru/bcode/433211">https://urait.ru/bcode/433211</a>	Всех разделов

### 7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Управление человеческими ресурсами	под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова	Москва : Издательство Юрайт, 2020  <a href="https://urait.ru/bcode/449957">https://urait.ru/bcode/449957</a>	Всех разделов

## 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](http://www.hr-zone.net) (Проводник в мире персонала)
8. [www.e-executive.ru](http://www.e-executive.ru) (Сообщество менеджеров)
9. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) (Кадровый менеджмент)
10. [www.headhunter.ru](http://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>
14. <http://rzd.ru/>

## **9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

В образовательном процессе применяются следующие информационные технологии: персональные компьютеры; мультимедийное оборудование; средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ) и/или электронная почта.

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

Для успешного проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования. Для проведения лекционных занятий необходима специализированная лекционная аудитория с мультимедиа аппаратурой.

Для организации самостоятельной работы студентов необходима аудитория с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет. Необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – институтскому библиотечному фонду и сетевым ресурсам Интернет.

## **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