

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

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Логистика и управление цепями поставок

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: 8890  
Подписал: заведующий кафедрой Вакуленко Сергей  
Петрович  
Дата: 24.05.2022

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

Целями освоения дисциплины является формирование компетенций, знаний, умений в области управления человеческими ресурсами современной организации, а также обеспечивает приобретение практических навыков применения различных методов и технологий управления человеческими ресурсами, необходимых для эффективного управления организацией.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ, методов и форм управления человеческими ресурсами организации;
- обучение эффективным технологиям в области управления человеческими ресурсами;
- развитие у студентов практических навыков анализа новых подходов к совершенствованию управления человеческими ресурсами организации.

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

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

**ОПК-1** - Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

**ОПК-3** - Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

**УК-3** - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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

### **Знать:**

Теоретические, правовые и организационные основы управления.

Цели и задачи HR-менеджмента, основные методы и функции HR-менеджмента.

Роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.

Причины многовариантности практики управления человеческими ресурсами в современных условиях.

**Уметь:**

Применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами.

Применять эффективные технологии в области управления человеческими ресурсами организации.

Планировать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии УЧР, использовать опыт подходов к УЧР в современных условиях, применять основные принципы современной концепции HR–менеджмента.

Разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их

эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимули-

рованию персонала организации.

**Владеть:**

Навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами.

Навыками, необходимыми для осуществления эффективной управленческой деятельности в сфере управления человеческими ресурсами организации.

Навыками анализа характеристик персонала организации.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 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):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	16	16

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 148 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	<p>Персонал организации как объект HR– менеджмента.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые на лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие и содержание HR–менеджмента. Содержание понятий «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы».</li> <li>- Подходы к управлению человеческими ресурсами. Основные принципы современной концепции HR–менеджмента.</li> <li>- Современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами.</li> <li>- Цели и задачи HR–менеджмента. Методы управления человеческими ресурсами компании.</li> </ul> <p>Основные функции HR–менеджмента.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Количественная, качественная и структурная характеристика персонала компании.</li> </ul>
2	<p>Компетентностный подход в персонал-технологиях.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые на лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Компетентностный подход.</li> <li>- Понятие компетенции и компетентности. Модель компетенции. Типы компетенций. Профиль компетенций.</li> <li>- Формы и инструменты развития компетенций.</li> </ul>
3	<p>Планирование и отбор персонала.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Планирование человеческих ресурсов. Планирование потребности в персонале. Особенности</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>долгосрочного планирования человеческих ресурсов.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Прогнозирование потребностей в человеческих ресурсах. Методы определения потребностей.</li> <li>- Внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки.</li> <li>- Сбор и анализ информации о вакансии. Разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам.</li> </ul>
4	<p><b>Деловая оценка и аттестация персонала.</b></p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые на лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Деловая оценка как важнейшая составляющая отбора и развития персонала.</li> <li>- Основные показатели деловой оценки. Текущая периодическая оценка (аттестация) персонала.</li> <li>- Цели и виды аттестации. Организация аттестации персонала: порядок и этапы проведения. Основные компоненты аттестации персонала.</li> </ul>
5	<p><b>Управление профессиональной адаптацией персонала.</b></p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые на лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Адаптация персонала. Цели и виды адаптации.</li> <li>- Разработка программ введения в должность. Наставничество – эффективный метод обучения новичка.</li> <li>- Критерии успешности процесса адаптации. Методы и технологии адаптации.</li> <li>- Информационное обеспечение процесса профессиональной адаптации персонала.</li> </ul>
6	<p><b>Мотивация и стимулирование персонала.</b></p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие мотивации и ее роль в управлении. Основные принципы трудовой мотивации.</li> <li>- Обзор современных теорий трудовой мотивации.</li> <li>- Материальное стимулирование.</li> <li>- Нематериальное стимулирование.</li> <li>- Элементы эффективной системы стимулирования персонала.</li> <li>- Способы определения заработной платы сотрудников. Формы и системы оплаты труда.</li> </ul>
7	<p><b>Управление индивидуальной деятельностью сотрудника.</b></p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Персональное развитие и деловая карьера. Типы и этапы деловой карьеры. Индивидуальный карьерный план (карьерограмма).</li> <li>- Структура системы управления деловой карьерой персонала в организации. Технологии управления индивидуальной деятельностью сотрудника и развитием карьеры (прогнозирование продвижения, технология самооценки карьерных возможностей, самоорганизация карьерного роста, преодоление карьерного кризиса).</li> <li>- Обучение и развитие персонала. Место обучения в системе управления персоналом. Цели и задачи обучения.</li> <li>- Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов. Виды и методы обучения. Сравнительная характеристика основных методов обучения. Критерии оценки эффективности обучения.</li> <li>- Планирование и подготовка кадрового резерва.</li> </ul>
8	<p><b>Инновации в УЧР.</b></p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые на лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Тенденции и перспективы управления человеческими ресурсами.</li> <li>- Тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире. Состояние трудовых ресурсов в России.</li> <li>- Дефицитные профессии. HR- проблемы компаний.</li> <li>- Цифровая трансформация.</li> <li>- Профессии будущего.</li> </ul>

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Политика и стратегия управления персоналом. В результате выполнения практического задания, студенты получают навык разработки организационной структуры компании, проектирования стратегии УЧР.
2	Компетентностный подход. В результате выполнения практического задания, студенты получают навык разработки компетентностного профиля.
3	Планирование и отбор персонала. В результате работы над практическим заданием, студенты получают навык расчета потребности в персонале и научатся отбирать эффективные методы подбора персонала.
4	Кейс "Адаптация персонала" В результате работы над кейсом, студенты получают навык выбора наиболее эффективных методов адаптации персонала.
5	Материальное стимулирование персонала. В результате выполнения практического задания, студенты получают навык по разработке положения о премировании, по расчету различных форм заработной платы.
6	Кейс "Нематериальное стимулирование персонала". В результате работы над кейсом, студенты получают навык определения наиболее эффективных методов нематериального стимулирования в конкретной ситуации.
7	Современные проблемы и задачи управления персоналом. В результате работы над практическим заданием, студенты отрабатывают навык расчета показателей вовлеченности и лояльности персонала. Изучают методы работы с увольнениями. Выбирают оптимальный метод внедрения изменений.
8	Кейс "Управление конфликтами" В результате работы над кейсом, студенты получают навык подбора наиболее эффективного поведения при выходе из конфликтной ситуации.

## 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим заданиям.
2	Изучение дополнительной литературы. Проанализируйте российскую деловую прессу и подготовьтесь к групповой дискуссии по следующим вопросам. • Существуют ли факты, указывающие на изменение кадровой политики российских компаний в период кризиса и санкций? • Какие тенденции в работе служб персонала можно наблюдать в последнее время? • Как меняется стратегия российских компаний в период кризиса и санкций, и как эти изменения влияют на деятельность по планированию персонала?
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов О. А. Лапшова М. : Издательство Юрайт, , 2020	Электронная библиотека Юрайт <a href="https://urait.ru/bcode/449872">https://urait.ru/bcode/449872</a>
2	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. М. : Издательство Юрайт, , 2020	Электронная библиотека Юрайт <a href="https://urait.ru/bcode/449872">https://urait.ru/bcode/449872</a>
3	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов О. М. Исаева, Е. А. Припорова М. : Издательство Юрайт, , 2020	Электронная библиотека Юрайт <a href="https://urait.ru/bcode/451252">https://urait.ru/bcode/451252</a>
4	Управление персоналом А. А. Литвинюк; под редакцией А. А. Литвинюка. М. : Издательство Юрайт, , 2020	Электронная библиотека Юрайт <a href="https://urait.ru/bcode/450928">https://urait.ru/bcode/450928</a>

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

[library.miit.ru](http://library.miit.ru)

[www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru)

[e.lanbook.com](http://e.lanbook.com)

[www.book.ru](http://www.book.ru)

[www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)

[www.headhunter.ru](http://www.headhunter.ru)

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

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

Для проведения учебных занятий необходима аудитория, оборудованная доской, экраном, ПК и проектором.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен 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 «Управление  
транспортным бизнесом и  
интеллектуальные системы»

Клычева Наталья  
Александровна

## Лист согласования

Заведующий кафедрой ЛиУТС

В.В. Багинова

Заведующий кафедрой УТБиИС

С.П. Вакуленко

Председатель учебно-методической  
комиссии

Н.А. Клычева