

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): Международная транспортная логистика.
Российско-французская программа

Форма обучения: Очная

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: 2191
Подписал: заведующий кафедрой Романова Алина
Терентьевна
Дата: 15.05.2022

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающегося знаний, умений и навыков необходимых об основных направлениях деятельности в области управления человеческими ресурсами международной компании.

Задача дисциплины:

- изучить теоретических основ, методов и форм управления человеческими ресурсами российской и международной организации;
- обучить эффективным технологиям в области управления человеческими ресурсами (российский и зарубежный опыт);
- развить у студентов практических навыков анализа новых подходов к совершенствованию управления человеческими ресурсами российской и международной 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.

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

Знать:

- принципы и основные закономерности экономической, организационной и управленческой теории.

Уметь:

- использовать принципы и закономерности для эффективного решения профессиональных задач.

Владеть:

- инструментарием решения профессиональных задач.

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. №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	84	84
В том числе:		
Занятия лекционного типа	34	34
Занятия семинарского типа	50	50

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 96 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	Система управления человеческими ресурсами
2	Динамика численности населения и трудовая миграция
3	Институциональные основы рынка труда
4	Использование человеческих ресурсов
5	Современные тенденции найма, оценки и аутплейсмента в инновационном управлении человеческими ресурсами

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
6	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами
7	Профессиональная подготовка и развитие человеческих ресурсов
8	Перспективные направления развития управления человеческими ресурсами
9	Оценка эффективности управления персоналом

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Система управления человеческими ресурсами</p> <p>Понятие системного подхода в научном исследовании Применение системного подхода в управлении человеческими ресурсами Эволюция теории управления человеческими ресурсами Взаимосвязь теории человеческого капитала и управления человеческими ресурсами Взаимосвязь человеческого и интеллектуального капитала</p>
2	<p>Система управления человеческими ресурсами</p> <p>Формирование стоимости бизнеса Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами Международные организации в системе управления человеческими ресурсами Информационные технологии управления человеческими ресурсами Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческими ресурсами</p>
3	<p>Динамика численности населения и трудовая миграция</p> <p>Динамика демографических процессов Демографическая политика Российской Федерации Классификация населения по его отношению к трудовой деятельности Прогнозирование численности населения Численность и структура трудовых ресурсов Трудовая миграция населения Международная трудовая миграция</p>
4	<p>Институциональные основы рынка труда</p> <p>Понятие и структура рынка труда Спрос и предложение на рынке труда Рынок квалификационно-образовательных услуг Внутренний рынок труда и его взаимосвязи Типология занятости и безработицы Новые формы занятости Государственная политика на рынке труда</p>
5	Современные тенденции найма, оценки и аутплейсмента в инновационном

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<p>управлении человеческими ресурсами</p> <p>Формирование, использование и развитие человеческих ресурсов в период инновационных процессов в организации Современные методы и критерии подбора и найма специалистов в организацию Система и методы комплексной оценки и аттестации человеческих ресурсов в период перемен Деловая игра «Подбор персонала»</p>
6	<p>Современные тенденции найма, оценки и аутплейсмента в инновационном управлении человеческими ресурсами</p> <p>Assessment Centre — инновационная форма современного использования технологий комплексной оценки ключевых компетенций специалистов и руководителей Аутплейсмент как инструмент инновационного менеджмента человеческих ресурсов Мастер-класс по теме «Как эффективно пройти собеседование».</p>
7	<p>Использование человеческих ресурсов</p> <p>Деловая оценка работников а) Методические подходы к оценке работников б) Понятие и классификация рабочих мест Новые формы занятости а) Заемный труд б) Вывод за штат персонала (аутсорсинг) в) Виртуальная занятость</p>
8	<p>Использование человеческих ресурсов</p> <p>Реинжиниринг персонала предприятия а) Сущность и методы реинжиниринга б) Персонал как объект реинжиниринга в) Разработка модели управления персоналом г) Методические рекомендации по реинжинирингу персонала д) Маркетинг персонала</p>
9	<p>Использование человеческих ресурсов</p> <p>Кадровый аудит и контроллинг управления человеческими ресурсами а) Кадровый аудит б) Контроллинг управления человеческими ресурсами Конфликты в организации а) Причины возникновения и виды конфликтов б) Изучение, разрешение и профилактика конфликтов</p>
10	<p>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</p> <p>Мотивация трудовой деятельности Выбор эффективных методов стимулирования Типичные случаи неэффективной работы систем мотивации</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	<p>Основные принципы мотивации труда Оплата труда по результату (практический опыт)</p>
11	<p>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</p> <p>Международный стандарт вознаграждения работникам Мотивация труда Оплата труда по результату (практический опыт) Оплата труда в бюджетной сфере Мастер-класс по теме «Лидер и его команда».</p>
12	<p>Профессиональная подготовка и развитие человеческих ресурсов</p> <p>Профессиональная подготовка работников и конкурентоспособность</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Компетентностный подход в образовании б) Анализ потребности в обучении работников <p>Организационные формы и методы профессионального обучения</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Методы профессионального обучения б) Коучинг — технология эффективного решения проблем <p>Профессиональная ориентация</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Направления профессиональной ориентации б) Психологическая поддержка, ее направления, цели и методы в) Управление профессиональной ориентацией и психологической поддержкой населения <p>Деловая игра «Коммуникабельный менеджер»</p>
13	<p>Профессиональная подготовка и развитие человеческих ресурсов</p> <p>Планирование карьеры и основы лидерства</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Планирование карьеры б) Основы лидерства в). Знание и креативность — основные черты лидера г) Креативная деятельность лидера <p>Регулирование социально-трудовых отношений</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Коллективный договор: назначение и содержание б) Соглашения и их виды в) Трудовой договор: назначение и содержание <p>Мастер-класс по теме «Коучинг в организациях».</p>
14	<p>Перспективные направления развития управления человеческими ресурсами</p> <p>Глобализация и международное управление человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Влияние глобализации на международный рынок труда б) Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами в) Международные организации в системе управления человеческими ресурсами <p>Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> а) Модель формирования автоматизированного комплекса задач управления человеческими ресурсами б) Развитие информационных технологий управления человеческими ресурсами
15	<p>Перспективные направления развития управления человеческими ресурсами</p> <p>Национальная инновационная система</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	а) Национальные инновационные системы и их информационное обеспечение б) Переход России к инновационно-ориентированной экономике Кросс-культурный менеджмент а) Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческими ресурсами б) Кросс-культурные модели управления людьми в организации в) Практический опыт влияния японской культуры на управление человеческими ресурсами
16	Оценка эффективности управления персоналом Концептуальные подходы к оценке эффективности управления персоналом Система оценки работ персонала Методы оценки персонала Аттестация персонала организации

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с лекционным материалом и литературой
3	Подготовка презентаций на заданную преподавателем тему
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	Лапшова О.А. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. - Текст : электронный	ЭБС "Юрайт" https://urait.ru/
2	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. - Текст : электронный	ЭБС "Юрайт" https://urait.ru/
3	Максимцев И.А. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд.,	ЭБС "Юрайт" https://urait.ru/

перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. - Текст : электронный	
---	--

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

Интернет - ресурсы

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.

2. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.

3. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

4. Федеральный образовательный портал ЭСМ (экономика, социология, менеджмент):

<http://ecsocman.hse.ru/net/> - В данном разделе портала собрана информация о наиболее интересных и полезных российских и зарубежных интернет-ресурсах.

5. Сервис информационной рассылки новых публикаций по экономике (New Economics Papers)

<http://nep.repec.org/>

Данная почтовая рассылка дает возможность следить за последними научными публикациями по экономике, изданными в RePEc, а также за новыми исследованиями в различных сферах этой науки. Пользователь может самостоятельно выбрать тему для рассылки.

6. Сервис информационной рассылки ресурсов для экономистов (Resources for Economists)

<http://rfe.wustl.edu/MailUsenet/MailLists/J/index.html>

Бесплатная почтовая рассылка дает возможность получать дайджесты (обзоры последних новостей) и содержание архива публикаций сайта. Ресурсы для экономистов в сети Интернет. Пользователь может самостоятельно выбрать тему для рассылки.

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

Электронная информационно-образовательная среда РУТ (МИИТ), доступная из личного кабинета обучающегося или преподавателя на сайте <http://miit.ru>

При организации обучения по дисциплине (модулю) с применением

электронного обучения и дистанционных образовательных технологий необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – библиотечному фонду Университета, сетевым ресурсам и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий может понадобиться наличие следующего программного обеспечения (или их аналогов): ОС Windows, Microsoft Office, Интернет-браузер, Microsoft Teams и т.д.

В образовательном процессе, при проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, могут применяться следующие средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ), Microsoft Teams, электронная почта, скайп, Zoom, WhatsApp и т.п.

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

Необходимы аудитории лекционного типа и аудитория для практических занятий и самостоятельной работы, оборудованные следующим образом:

- Штанга SMS Projector CLV 500 750 mm+Unislide,
- Компьютер Инфо Сервис Office Star 1 в сборе,
- Интерактивная доска STARBoard FX 82W,
- Проектор Nec NP215 (NP215G) DLP BrilliantColor 2500),
- Доступ в интернет и ЭБС
- Рабочая станция Flexstor 3C,
- Рабочая станция для проведения тренингов
- Ноутбук HP "Compaq 6730s"

Необходимы аудитории для хранения оборудования со стеллажами.

Необходимы аудитории для профилактического обслуживания с:

- инструментами НТ-568 для обжима коннекторов RJ-45, RJ-12; LAN тестер для BNC, RJ-45 / 12 / 11; Набором отверток; Отверткой крестовой; Ножом канцелярский с запасными лезвиями; Ножницами для кабеля; Кабелем RJ45 в бухте 100м; Кусачками.

- стеллажами, моющими средствами и средствами гигиены: специальный дезинфицирующий состав для влажной уборки пола ручным способом, дезинфицирующее средство для чистки кафельной плитки, дезинфицирующее средство для чистки раковин и унитазов, наружных частей подводки; расходными материалами: статические mopы, одноразовые мусорные мешки, ведра пластиковые для воды, поролоновые кубки, швабра, тряпка половая синтетическая, опрыскиватель ручной с пульверизатором

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий необходимо наличие компьютерной техники, для организации коллективных и индивидуальных форм общения педагогических работников со студентами, посредством используемых средств коммуникации.

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 3 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
«Международный бизнес»

Рассказова
Екатерина
Евгеньевна

Лист согласования

И.о. заведующего кафедрой
Заведующий кафедрой МБ
Председатель учебно-методической
комиссии

И.Т. Рустамова
А.Т. Романова
Г.А. Моргунова