

**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): Менеджмент в международном транспортном бизнесе (Российско-Китайская 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	<p>Система управления человеческими ресурсами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Понятие системного подхода в научном исследовании</li> <li>Применение системного подхода в управлении человеческими ресурсами</li> <li>Эволюция теории управления человеческими ресурсами</li> <li>Взаимосвязь теории человеческого капитала и управления человеческими ресурсами</li> <li>Взаимосвязь человеческого и интеллектуального капитала</li> </ul> <p>Рассматриваемые вопросы:</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Формирование стоимости бизнеса</p> <p>Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами</p> <p>Международные организации в системе управления человеческими ресурсами</p> <p>Информационные технологии управления человеческими ресурсами</p> <p>Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческими ресурсами</p>
2	<p><b>Динамика численности населения и трудовая миграция</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Динамика демографических процессов</p> <p>Демографическая политика Российской Федерации</p> <p>Классификация населения по его отношению к трудовой деятельности</p> <p>Прогнозирование численности населения</p> <p>Численность и структура трудовых ресурсов</p> <p>Трудовая миграция населения</p> <p>Международная трудовая миграция</p>
3	<p><b>Институциональные основы рынка труда</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Понятие и структура рынка труда</p> <p>Спрос и предложение на рынке труда</p> <p>Рынок квалификационно-образовательных услуг</p> <p>Внутренний рынок труда и его взаимосвязи</p> <p>Типология занятости и безработицы</p> <p>Новые формы занятости</p> <p>Государственная политика на рынке труда</p>
4	<p><b>Использование человеческих ресурсов</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Деловая оценка работников</p> <p>а) Методические подходы к оценке работников</p> <p>б) Понятие и классификация рабочих мест</p> <p>Новые формы занятости</p> <p>а) Заемный труд</p> <p>б) Вывод за штат персонала (аутсорсинг)</p> <p>в) Виртуальная занятость</p> <p>Реинжиниринг персонала предприятия</p> <p>а) Сущность и методы реинжиниринга</p> <p>б) Персонал как объект реинжиниринга</p> <p>в) Разработка модели управления персоналом</p> <p>г) Методические рекомендации по реинжинирингу персонала</p> <p>д) Маркетинг персонала</p> <p>Кадровый аудит и контроллинг управления человеческими ресурсами</p> <p>а) Кадровый аудит</p> <p>б) Контроллинг управления человеческими ресурсами</p> <p>Конфликты в организации</p> <p>а) Причины возникновения и виды конфликтов</p> <p>б) Изучение, разрешение и профилактика конфликтов</p>
5	<p><b>Современные тенденции найма, оценки и аутплейсмента в инновационном управлении человеческими ресурсами</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Формирование, использование и развитие человеческих ресурсов в период инновационных процессов в организации</p> <p>Современные методы и критерии подбора и найма специалистов в организацию</p> <p>Система и методы комплексной оценки и аттестации человеческих ресурсов в период перемен</p> <p>Assessment Centre — инновационная форма современного использования технологий комплексной оценки ключевых компетенций специалистов и руководителей</p> <p>Аутплейсмент как инструмент инновационного менеджмента человеческих ресурсов</p>
6	<p><b>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Мотивация трудовой деятельности</p> <p>Выбор эффективных методов стимулирования</p> <p>Типичные случаи неэффективной работы систем мотивации</p> <p>Основные принципы мотивации труда</p> <p>Оплата труда по результату (практический опыт)</p> <p>Международный стандарт вознаграждения работникам</p> <p>Мотивация труда</p> <p>Оплата труда по результату (практический опыт)</p> <p>Оплата труда в бюджетной сфере</p>
7	<p><b>Профессиональная подготовка и развитие человеческих ресурсов</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Профессиональная подготовка работников и конкурентоспособность</p> <p>а) Компетентностный подход в образовании</p> <p>б) Анализ потребности в обучении работников</p> <p>Организационные формы и методы профессионального обучения</p> <p>а) Методы профессионального обучения</p> <p>б) Коучинг — технология эффективного решения проблем</p> <p>Профессиональная ориентация</p> <p>а) Направления профессиональной ориентации</p> <p>б) Психологическая поддержка, ее направления, цели и методы</p> <p>в) Управление профессиональной ориентацией и психологической поддержкой населения</p> <p>Планирование карьеры и основы лидерства</p> <p>а) Планирование карьеры</p> <p>б) Основы лидерства</p> <p>в). Знание и креативность — основные черты лидера</p> <p>г) Креативная деятельность лидера</p> <p>Регулирование социально-трудовых отношений</p> <p>а) Коллективный договор: назначение и содержание</p> <p>б) Соглашения и их виды</p> <p>в) Трудовой договор: назначение и содержание</p>
8	<p><b>Перспективные направления развития управления человеческими ресурсами</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Глобализация и международное управление человеческими ресурсами</p> <p>а) Влияние глобализации на международный рынок труда</p> <p>б) Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами</p> <p>в) Международные организации в системе управления человеческими ресурсами</p> <p>Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами</p> <p>а) Модель формирования автоматизированного комплекса задач управления человеческими ресурсами</p> <p>б) Развитие информационных технологий управления человеческими ресурсами</p>

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

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Система управления человеческими ресурсами</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа системы управления человеческими ресурсами</p>
2	<p>Динамика численности населения и трудовая миграция</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа численности населения и трудовых мигрантов.</p>
3	<p>Институциональные основы рынка труда</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навык институциональных компонент рынка труда.</p>
4	<p>Современные тенденции найма, оценки и аутплейсмента в инновационном управлении человеческими ресурсами</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навык современных тенденций формирования человеческих ресурсов.</p>
5	<p>Использование человеческих ресурсов</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навык использования человеческих ресурсов.</p>
6	<p>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навык материальной мотивации персонала.</p>
7	<p>Профессиональная подготовка и развитие человеческих ресурсов</p> <p>В результате выполнения практического задания студент получает навык формирования и развития человеческих ресурсов.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
8	Перспективные направления развития управления человеческими ресурсами В результате выполнения практического задания студент получает навык выбора перспективных направлений развития человеческих ресурсов.
9	Оценка эффективности управления персоналом В результате выполнения практического задания студент получает навык оценки эффективности управления персоналом.

#### 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" <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>
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" <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>
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., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. - Текст : электронный	ЭБС "Юрайт" <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>

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 мопы, 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»

Е.Е. Рассказова

Согласовано:

Заведующий кафедрой МБ

А.Т. Романова

Председатель учебно-методической  
комиссии

Г.А. Моргунова