

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): Управление цифровыми технологиями

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: 8890
Подписал: заведующий кафедрой Вакуленко Сергей Петрович
Дата: 24.05.2023

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:

- формирование теоретических знаний, практических навыков и современных методов исследования в области управления персоналом;
- изучение направлений осуществления кадровой деятельности и планирования найма сотрудников;
- изучение современных методов найма и отбора персонала в организацию;
- подготовка студента к профессиональной организационно-управленческой, проектно-аналитической и конкретно-исследовательской деятельности в сфере управления персоналом.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

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;

ПК-3 - Способен к построению эффективной команды и организации работы коллектива, к постановке целей и задач работникам подразделений, участвующим в выполнении проекта, контролю выполнения операционных заданий, регулированию действий на всем протяжении контролируемой цепочки операций с целью получения конечного результата к заданному времени.;

ПК-6 - Способен анализировать бизнес-процессы и оптимизировать использование всех видов ресурсов, применять инструменты достижения максимальной доходности в условиях неопределенности внешней среды, на практике выявлять, оценивать и эффективно управлять рисками.;

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

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

Знать:

- особенности эволюции процесса управления человеческими ресурсами;
- основные теории и концепции взаимодействия людей организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами;
- роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации;
- особенности управленческой деятельности по работе с персоналом.

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 стимулированию 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.
- методами поиска и систематизации научной и научно-практической литературы по заданной теме.

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):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

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 116 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	Персонал организации как объект HR– менеджмента. Основные вопросы, рассматриваемые на лекции: - Понятие и содержание HR–менеджмента. Содержание понятий «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы». - Подходы к управлению человеческими ресурсами. Основные принципы современной концепции

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>HR–менеджмента.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами. - Цели и задачи HR–менеджмента. Методы управления человеческими ресурсами компании. <p>Основные функции HR–менеджмента.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Количественная, качественная и структурная характеристика персонала компании.
2	<p>Компетентностный подход в персонале-технологиях.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые на лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Компетентностный подход. - Понятие компетенции и компетентности. Модель компетенции. Типы компетенций. Профиль компетенций. - Формы и инструменты развития компетенций.
3	<p>Планирование и отбор персонала.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Планирование человеческих ресурсов. Планирование потребности в персонале. Особенности долгосрочного планирования человеческих ресурсов. - Прогнозирование потребностей в человеческих ресурсах. Методы определения потребностей. - Внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки. - Сбор и анализ информации о вакансии. Разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам.
4	<p>Деловая оценка и аттестация персонала.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые на лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Деловая оценка как важнейшая составляющая отбора и развития персонала. - Основные показатели деловой оценки. Текущая периодическая оценка (аттестация) персонала. - Цели и виды аттестации. Организация аттестации персонала: порядок и этапы проведения. Основные компоненты аттестации персонала.
5	<p>Управление профессиональной адаптацией персонала.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые на лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Адаптация персонала. Цели и виды адаптации. - Разработка программ введения в должность. Наставничество – эффективный метод обучения новичка. - Критерии успешности процесса адаптации. Методы и технологии адаптации. - Информационное обеспечение процесса профессиональной адаптации персонала.
6	<p>Мотивация и стимулирование персонала.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Понятие мотивации и ее роль в управлении. Основные принципы трудовой мотивации. - Обзор современных теорий трудовой мотивации. - Материальное стимулирование. - Нематериальное стимулирование. - Элементы эффективной системы стимулирования персонала. - Способы определения заработной платы сотрудников. Формы и системы оплаты труда.
7	<p>Управление индивидуальной деятельностью сотрудника.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые в лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Персональное развитие и деловая карьера. Типы и этапы деловой карьеры. Индивидуальный карьерный план (карьерограмма). - 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).

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> - Обучение и развитие персонала. Место обучения в системе управления персоналом. Цели и задачи обучения. - Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов. Виды и методы обучения. Сравнительная характеристика основных методов обучения. Критерии оценки эффективности обучения. - Планирование и подготовка кадрового резерва.
8	<p>Инновации в УЧР.</p> <p>Основные вопросы, рассматриваемые на лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Тенденции и перспективы управления человеческими ресурсами. - Тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире. Состояние трудовых ресурсов в России. - Дефицитные профессии. HR- проблемы компаний. - Цифровая трансформация. - Профессии будущего.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

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

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Изучение дополнительной литературы.
2	Изучение лекционного материала.
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 [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4.	https://urait.ru/bcode/511328
2	Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1.	https://urait.ru/bcode/531529
3	Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2.	https://urait.ru/bcode/512167
4	Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16151-9.	https://urait.ru/bcode/530536

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

- Информационный портал Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (www.elibrary.ru);

- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов (<http://window.edu.ru>);

- Интернет-университет информационных технологий
<http://www.intuit.ru/>;

- Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>).

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

Для проведения занятий по дисциплине необходимо наличие ПО Microsoft Office

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

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

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 «Управление
транспортным бизнесом и
интеллектуальные системы»

Н.А. Клычева

Согласовано:

Заведующий кафедрой УТБиИС
Председатель учебно-методической
комиссии

С.П. Вакуленко

Н.А. Клычева