

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): Маркетинг и рыночная аналитика

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: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 05.05.2023

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

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

Задачи дисциплины:

- проанализировать зарубежный и отечественный опыт работы с человеческими ресурсами;
- разобрать принципы и методы работы с персоналом;
- изучить приемы постановки задач подчиненным и контроля их выполнения;
- изучить методы повышения эффективности использования персонала;
- рассмотреть причины динамики персонала.

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 человеческими ресурсами организации

Уметь:

применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами

Владеть:

навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами

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	Управление человеческими ресурсами на транспорте: отраслевая специфика Рассматриваемые вопросы: - характеристика трудовых ресурсов транспортной отрасли, в том числе по видам транспорта; - роль и значение управления персоналом в общей системе управления транспортной компанией.
2	Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации Рассматриваемые вопросы: - определения, схемы УЧР; - цели и задачи УЧР, УЧР в организациях; - подсистемы УЧР, аксиомы УЧР, УЧР и УП (управление персоналом) - государственная стратегия кадрового обеспечения по отраслям транспорта - стратегические программы развития человеческого капитала в крупных организациях отрасли транспорта.
3	Компетентностный подход к УЧР Рассматриваемые вопросы: - понятие компетенции и компетентности; - модель компетенции; - типы компетенций; - профиль компетенций; - формы и инструменты развития компетенций.
4	Планирование человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: - планирование потребности в персонале с учетом отраслевой специфики; - 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; - управление численностью персонала на транспорте. Организация и нормирование труда на предприятиях различных видов транспорта.
5	Подбор, отбор персонала Рассматриваемые вопросы: - методы привлечения кандидатов; - критерии выбора метода по подбору персонала; - анализ эффективности системы привлечения кандидатов; - цели и структура отбора; - анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма; - виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное; - стили проведения интервью; - планирование и проведение интервью; - психологическое тестирование; - критерии эффективности системы найма персонала; - технология создания положения о найме; - основные элементы стратегии привлечения талантов в транспортных организациях: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор.
6	Адаптация персонала Рассматриваемые вопросы: - цели и виды адаптации; - разработка программ введения в должность; - критерии успешности процесса адаптации.
7	Мотивация и оплата труда: теоретические основы Рассматриваемые вопросы:

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> - понятие мотивации и ее роль в управлении; - основные принципы трудовой мотивации; - обзор современных теорий трудовой мотивации; - возможности нематериальной мотивации.
8	Мотивация и оплата труда: отраслевая специфика Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> - системы совокупного вознаграждения в транспортных компаниях; - особенности оплаты труда на транспорте; - факторы, определяющие уровень оплаты труда на различных видах транспорта; - применение количественных методов в системе мотивации и удержания персонала.
9	Обучение и развитие персонала Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> - цели и задачи обучения. Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов; - виды и методы обучения. Сравнительная характеристика основных методов обучения; - рекомендации по выбору провайдера обучения; - критерии оценки эффективности обучения; - система управления карьерой в современной организации; - планирование и подготовка кадрового резерва на различных видах транспорта; - принципы обучения. Специфика обучения взрослых людей; - мотивация к участию в обучении; - особенности организации обучения на разных видах транспорта; - профориентация и система транспортного образования, в т.ч. по видам транспорта.
10	Оценка персонала Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> - оценка качества образования; - нормативно- правовое регулирование человеческих ресурсов в сфере транспорта; - мониторинг рынка квалификаций.
11	Перспективы управления человеческими ресурсами: макроуровень Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> - демографические проблемы. Дефицитные профессии; - состояние трудовых ресурсов в России; - цифровая трансформация человеческих ресурсов.
12	Перспективы управления человеческими ресурсами: долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные тренды Рассматриваемые вопросы: <ul style="list-style-type: none"> - тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире; - популярные льготы, предоставляемые сотрудникам; - HR- проблемы компаний; - будущие профессии отрасли.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации Бизнес-процессы отрасли и предприятий как основа управления человеческим капиталом. Разработка бизнес-модели компании, проектирование человеческих ресурсов в ней. В результате практического занятия студент научится проектировать количество и состав ресурсов

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	компании с учетом особенностей бизнес-процессов отрасли.
2	Планирование человеческих ресурсов Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры для отрасли?». В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала в рассматриваемой сфере.
3	Планирование человеческих ресурсов Деловая игра «Профессиограмма». В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала в рассматриваемой сфере.
4	Планирование человеческих ресурсов с учетом отраслевой специфики Мини-тренинг: «Резюме успешного кандидата. Специфика отрасли». В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала в рассматриваемой сфере.
5	Подбор, отбор персонала с учетом транспортной специфики Сравнительный анализ стратегий привлечения талантов в транспортных организациях: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор. В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы подбора персонала.
6	Подбор, отбор персонала по видам транспорта Деловая игра «Экспертиза объявления». В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы подбора персонал.
7	Мотивация персонала Видеокейс и деловая игра на тему «Разработка системы оплаты труда». В результате практического занятия студенты научатся подбирать систему труда персонала для различных категорий персонала.
8	Мотивация персонала: отраслевая специфика Проведение сравнительного анализа по гарантиям, льготам и компенсациям, предоставляемым работникам транспорта. В результате практического занятия студенты научатся оценивать эффективность оплаты труда различных организаций отраслевой специфики.
9	Обучение и развитие персонала воздушного транспорта Обсуждение цифровых технологий в обучении и развитии на транспорте. Подготовка докладов по теме. В результате практического занятия студенты узнают современную практику организаций в сфере внедрения цифровых технологий с целью обучения и развития сотрудников.
10	Оценка персонала Анализ нормативно-правового регулирования человеческих ресурсах по видам транспорта. Решение бизнес-кейсов. В результате практического занятия студенты узнают особенности нормативно правового регулирования человеческих ресурсов транспортной отрасли.
11	Оценка персонала отрасли Деловая игра: Проведение оценки квалификаций на транспорте. Мини-тренинг: Расчет показателей вовлеченности и лояльности персонала. В результате практического занятия студенты узнают особенности оценочных мероприятий, в т.ч. в отрасли.
12	Современные проблемы управления человеческими ресурсами отрасли Составление профиля компетенций. Разработка модели профессиональных компетенций. Изучение методов обеспечения конкурентоспособности заработной платы работников на рынке труда. В результате практического занятия студенты познакомятся с методологией управления человеческими ресурсами в организациях с учетом транспортной специфики и проведут ее анализ.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
13	Современные задачи управления человеческими ресурсами отрасли Круглый стол: «Особенности управления челове́ресурсами по видам транспорта. Стратегия развития кадрового потенциала организаций отрасли.» В результате практического занятия студенты проведут анализ методологии управления человеческими ресурсами в организациях с учетом транспортной специфики.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с лекционным материалом
2	Подготовка к практическим занятиям
3	Работа с литературой
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	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 (дата обращения: 13.04.2023) — Текст : электронный.
2	Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4.	https://urait.ru/bcode/512623 (дата обращения: 13.04.2023) — Текст : электронный.
3	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, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7.	https://urait.ru/bcode/516339 (дата обращения: 13.04.2023) — Текст : электронный.
4	Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7.	https://urait.ru/bcode/516257 (дата обращения: 13.04.2023) — Текст : электронный.

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

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

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

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

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

Интернет-браузер - программа для просмотра веб-страниц (Яндекс. Браузер и др.).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft Office

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

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

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, доцент, к.н. кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

В.И. Смагина

Согласовано:

и.о. заведующего кафедрой ЭУТ

М.Г. Данилина

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян