

**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): Процессное управление бизнесом

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: 08.04.2024

## 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	Семестр 1
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

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- характеристика трудовых ресурсов транспортной отрасли, в том числе по видам транспорта;</li> <li>- роль и значение управления персоналом в общей системе управления транспортной компанией.</li> </ul>
2	<p><b>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- определения, схемы УЧР;</li> <li>- цели и задачи УЧР, УЧР в организациях;</li> <li>- подсистемы УЧР, аксиомы УЧР, УЧР и УП (управление персоналом)</li> <li>- государственная стратегия кадрового обеспечения по отраслям транспорта</li> <li>- стратегические программы развития человеческого капитала в крупных организациях отрасли транспорта.</li> </ul>
3	<p><b>Компетентностный подход к УЧР</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие компетенции и компетентности;</li> <li>- модель компетенции;</li> <li>- типы компетенций;</li> <li>- профиль компетенций;</li> <li>- формы и инструменты развития компетенций.</li> </ul>
4	<p><b>Планирование человеческих ресурсов</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование потребности в персонале с учетом отраслевой специфики;</li> <li>- методы определения потребностей;</li> <li>- внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки;</li> <li>- сбор и анализ информации о вакансии;</li> <li>- разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам;</li> <li>- управление численностью персонала на транспорте. Организация и нормирование труда на предприятиях различных видов транспорта.</li> </ul>
5	<p><b>Подбор, отбор персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы привлечения кандидатов;</li> <li>- критерии выбора метода по подбору персонала;</li> <li>- анализ эффективности системы привлечения кандидатов;</li> <li>- цели и структура отбора;</li> <li>- анализ документов кандидата: резюме, сопроводительные и рекомендательные письма;</li> <li>- виды интервью: по компетенциям, биографическое, ситуационное, проективное;</li> <li>- стили проведения интервью;</li> <li>- планирование и проведение интервью;</li> <li>- психологическое тестирование;</li> <li>- критерии эффективности системы найма персонала;</li> <li>- технология создания положения о найме;</li> <li>- основные элементы стратегии привлечения талантов в транспортных организациях: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор.</li> </ul>
6	<p><b>Адаптация персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и виды адаптации;</li> <li>- разработка программ введения в должность;</li> <li>- критерии успешности процесса адаптации.</li> </ul>
7	<p><b>Мотивация и оплата труда: теоретические основы</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие мотивации и ее роль в управлении;</li> <li>- основные принципы трудовой мотивации;</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- обзор современных теорий трудовой мотивации; - возможности нематериальной мотивации.
8	<b>Мотивация и оплата труда: отраслевая специфика</b> Рассматриваемые вопросы: - 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	<b>Обучение и развитие персонала</b> Рассматриваемые вопросы: - 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	<b>Оценка персонала</b> Рассматриваемые вопросы: - оценка качества образования; - нормативно- правовое регулирование человеческих ресурсов в сфере транспорта; - мониторинг рынка квалификаций.
11	<b>Перспективы управления человеческими ресурсами: макроуровень</b> Рассматриваемые вопросы: - демографические проблемы. Дефицитные профессии; - состояние трудовых ресурсов в России; - цифровая трансформация человеческих ресурсов.
12	<b>Перспективы управления человеческими ресурсами: долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные тренды</b> Рассматриваемые вопросы: - 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	<b>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации</b> 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 компании с учетом особенностей бизнес-процессов отрасли.

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

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	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.
13	Современные задачи управления человеческими ресурсами отрасли Круглый стол: «Особенности управления человеческими ресурсами 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.	URL: <a href="https://urait.ru/bcode/511328">https://urait.ru/bcode/511328</a> (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.	URL: <a href="https://urait.ru/bcode/512623">https://urait.ru/bcode/512623</a> (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. —	URL: <a href="https://urait.ru/bcode/516339">https://urait.ru/bcode/516339</a> (дата обращения:

	Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7.	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.	URL: <a href="https://urait.ru/bcode/516257">https://urait.ru/bcode/516257</a> (дата обращения: 13.04.2023) — Текст : электронный.

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

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

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

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

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения 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:

Заведующий кафедрой ЭОПМ

О.В. Ефимова

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян