

**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): Международный менеджмент

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: 1054949  
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Кокорев Игорь  
Анатольевич  
Дата: 11.04.2024

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающегося знаний, умений и навыков необходимых для правильного выстраивания воспроизводственного процесса сотрудников в международной компании.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

**УК-1** - Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

**УК-2** - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

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 | 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     | Система управления человеческими ресурсами<br>Рассматриваемые вопросы:<br>Эволюция подходов по управлению человеческими ресурсами. Соотношений понятий «персонал», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «человеческий потенциал». Управление человеческим капиталом, человеческими ресурсами, интеллектуальным капиталом: сущность, взаимодействие |
| 2     | Система управления человеческими ресурсами<br>Рассматриваемые вопросы:<br>Управление человеческими ресурсами – зарубежный подход. Роль международных организаций в системе управления человеческими ресурсами. Информационные технологии управления человеческими ресурсами. Национальные особенности управление человеческими ресурсами.  |
| 3     | Численность населения и трудовая миграция<br>Рассматриваемые вопросы:<br>Демографические процессы в экономике. Демографическая политика Российской Федерации. Классификация населения по его отношению к трудовой деятельности.  |
| 4     | Численность населения и трудовая миграция<br>Рассматриваемые вопросы:<br>Прогнозирование численности населения. Классификация трудовых ресурсов по экономической активности и статусу в занятости. Трудовая миграция населения.  |

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание  |
|----------|---|
| 5        | <b>Институциональные основы рынка труда</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Рынок труда: понятие, структура рынка. Спрос и предложение на рынке труда. Рынок труда в системе образования. Посредники на рынке труда. Внутренний рынок труда и его взаимосвязь с внешним рынком труда.              |
| 6        | <b>Институциональные основы рынка труда</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Типология занятости и безработицы. Новые формы занятости. Государственная политика на рынке труда. Мировой рынок труда.  |
| 7        | <b>Анализ и использование кадрового потенциала организации</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Кадровый потенциал и методы его анализа. Трудовой коллектив. Формальные и неформальные группы.  |
| 8        | <b>Анализ и использование кадрового потенциала организации</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Власть и лидерство. Нововведения и персонал. Социально-психологический климат в коллективе. Реинжиниринг персонала предприятия  |
| 9        | <b>Формирование и сохранение человеческих ресурсов</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Подбор персонала и его профессиональная ориентация. Особенности персонала при подборе и профессиональной ориентации. Параметрическое описание личности. Диагностика профессиональной пригодности персонала. |
| 10       | <b>Формирование и сохранение человеческих ресурсов</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Этапы подбора персонала и его профессиональная ориентация. Деловая оценка как технология управления персоналом. Аттестация как форма оценки персонала. Этапы и компоненты аттестации                        |
| 11       | <b>Развитие человеческих ресурсов</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Обучения персонала организации, его сущность и виды. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.                                  |
| 12       | <b>Развитие человеческих ресурсов</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Формы и методы обучения персонала. Регулирование социально-трудовых отношений. Организационное развитие персонала.   |
| 13       | <b>Высвобождение персонала</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Мобильность персонала и текучесть кадров. Факторы текучести кадров. Ротация персонала.  |
| 14       | <b>Высвобождение персонала</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Сокращение персонала. Этапы высвобождения персонала. Работа с увольняющимися сотрудниками.  |
| 15       | <b>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Мотивация трудовой деятельности. Подбор эффективных методов стимулирования. Неэффективная работа систем мотивации  |
| 16       | <b>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</b><br>Рассматриваемые вопросы:<br>Построение системы мотивации труда. Оплата труда в системе мотивации и стимулирования труда.   |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|-------|---|
| 1     | <b>Система управления человеческими ресурсами</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык по анализу теоретических представлений об эволюции системы управления человеческими ресурсами, узнает международные организации, влияющие на систему управления человеческими ресурсами.        |
| 2     | <b>Система управления человеческими ресурсами</b><br>В результате выполнения практического задания студент научится анализировать национальные особенности человеческих ресурсов и научится применять их при управлении человеческими ресурсами.  |
| 3     | <b>Численность населения и трудовая миграция</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа численности населения и трудовых мигрантов.  |
| 4     | <b>Численность населения и трудовая миграция</b><br>В результате выполнения практического задания студент научится прогнозировать человеческие ресурсы, узнает особенности современной трудовой миграции.   |
| 5     | <b>Институциональные основы рынка труда</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык по анализу институциональных элементов рынка труда.   |
| 6     | <b>Институциональные основы рынка труда</b><br>В результате выполнения практического задания студент узнает новые формы занятости, компоненты государственной политики занятости населения,   |
| 7     | <b>Анализ и использование кадрового потенциала организации</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык определения кадрового потенциала, изучит методы управления трудовым коллективом.   |
| 8     | <b>Анализ и использование кадрового потенциала организации</b><br>В результате выполнения практического задания студент научится анализировать и управлять формальными и неформальными группами, выстраивать нормальный морально-психологический климат в коллективе, проводить реинжиниринг кадров.                      |
| 9     | <b>Формирование и сохранение человеческих ресурсов</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык по подбору персонала, научится учитывать особенностями кадров при подборе.   |
| 10    | <b>Формирование и сохранение человеческих ресурсов</b><br>В результате выполнения практического задания студент узнает параметрические особенности персонала, а также изучит диагностические приемы по оценке потенциальной рабочей силы, методику проведения аттестации кадров, а также механизмы и этапы ее проведения. |
| 11    | <b>Развитие человеческих ресурсов</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык по развитию человеческих ресурсов, в частности, таких аспектов как: подготовка, переподготовка, повышение квалификации, подходы по организации обучения.  |
| 12    | <b>Развитие человеческих ресурсов</b><br>В результате выполнения практического задания студент изучит особенности по регулированию социально-трудовых отношений, а также правильно выстраивать организационное развитие персонала.  |
| 13    | <b>Высвобождение персонала</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык по работе с  |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание   |
|-------|--|
|       | высвобождением персонала организации, выяснит факторы, влияющие на текучесть и ротацию кадров.   |
| 14    | <b>Высвобождение персонала</b><br>В результате выполнения практического задания студент узнает особенностях по проведению процедуры сокращения кадров, как работать с увольняющимися и уволенными сотрудниками.  |
| 15    | <b>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</b><br>В результате выполнения практического задания студент получает навык по организации системы вознаграждения персонала, изучает типы мотивации кадров.                              |
| 16    | <b>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</b><br>В результате выполнения практического задания студент узнает как строить систему мотивации персонала организации, о месте системы оплаты персонала в системе мотивации персонала. |

#### 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     | 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, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный | ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/535753">https://urait.ru/bcode/535753</a> (дата обращения: 24.01.2024). |
| 2     | Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный                               | ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536380">https://urait.ru/bcode/536380</a> (дата обращения: 24.01.2024). |
| 3     | Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 427 с. —  | ЭБС Юрайт [сайт] — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/545114">https://urait.ru/bcode/545114</a> (дата обращения: 24.01.2024).  |

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

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).

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);

2. Операционная система Microsoft Windows;

3. Microsoft Office;

4. При проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, могут применяться следующие

средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ), Microsoft Teams, электронная почта, скайп, WhatsApp и т.п.

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

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:

и.о. заведующего кафедрой МБ

И.А. Кокорев

Председатель учебно-методической  
комиссии

В.В. Васильчев