

**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 организации

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: 21.05.2022

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

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- формирование компетенций, знаний, умений в области управления человеческими ресурсами современной организации
- приобретение практических навыков применения различных методов и технологий управления человеческими ресурсами, необходимых для эффективного управления организацией.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- 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

### **Уметь:**

применять на практике основные формы и методы управления человеческими

### **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):	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	Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Рассматриваемые вопросы:            Определения;            схемы УЧР;            цели и задачи УЧР;            УЧР в организациях;            подсистемы УЧР;            аксиомы УЧР.</p>
2	<p><b>Компетентностный подход к УЧР.</b>            Рассматриваемые вопросы:            Понятие компетенции и компетентности;            Модель компетенции;            Типы компетенций;            Профиль компетенций;            Формы и инструменты развития компетенций.</p>
3	<p><b>Планирование человеческих ресурсов</b>            Рассматриваемые вопросы:            Планирование потребности в персонале;            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.</p>
4	<p><b>Подбор, отбор персонала</b>            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;            Интервью как ключевой метод оценки кандидата;            Стили проведения интервью;            Планирование и проведение интервью;            Психологическое тестирование;            Критерии эффективности системы найма персонала;            Технология создания положения о найме;            Практикум по эффективному проведению собеседований.</p>
5	<p><b>Адаптация персонала</b>            Рассматриваемые вопросы:            Цели и виды адаптации;            Разработка программ введения в должность;            Наставничество – эффективный метод обучения новичка;            Критерии успешности процесса адаптации.</p>
6	<p><b>Мотивация и оплата труда</b>            Понятие мотивации и ее роль в управлении;            Основные принципы трудовой мотивации;            Обзор современных теорий трудовой мотивации;            Возможности нематериальной мотивации.</p>
7	<p><b>Обучение и развитие персонала</b>            Рассматриваемые вопросы:            Доводы «за» и «против» обучения;            Место обучения в системе управления персоналом;            Цели и задачи обучения. Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов;</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	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; Принципы обучения. Специфика обучения взрослых людей; Мотивация к участию в обучении.
8	Тенденции и перспективы управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: Тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире; Популярные льготы, предоставляемые сотрудникам; Состояние трудовых ресурсов в России; Демографические проблемы. Дефицитные профессии; HR- проблемы компаний; Цифровая трансформация.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации В результате выполнения практического задания студент научится разрабатывать бизнес-модель компании.
2	Планирование человеческих ресурсов В результате выполнения практического задания студент проходит мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры» и «Резюме успешного кандидата». Получает навыки планирования персонала.
3	Подбор, отбор персонала В результате выполнения практического задания студент знакомится с этапами отбора и подбора персонала. Учится методам проведения, осваивает конкретные инструменты и технологии.
4	Адаптация персонала В результате выполнения практического задания студент получает навык адаптации новых сотрудников в компании.
5	Современные проблемы и задачи управления человеческими ресурсами В результате выполнения практического задания студент осваивает особенности управления человеческими ресурсами на транспорте.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с лекционным материалом
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, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4.	<a href="https://urait.ru/bcode/489420">https://urait.ru/bcode/489420</a> (дата обращения: 19.10.2022).-Текст электронный
2	Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 183 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7303-7.	<a href="https://urait.ru/bcode/498855">https://urait.ru/bcode/498855</a> (дата обращения: 19.10.2022).-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».

Электронно-библиотечная система издательства «Лань» (<http://e.lanbook.com/>).

Электронно-библиотечная система [ibooks.ru](http://ibooks.ru) (<http://ibooks.ru/>).

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

Яндекс. Браузер, Google Chrome (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:

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

И.А. Епишкин

старший преподаватель кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

А.С. Матвеева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУСБ

Е.А. Ступникова

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян