

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
38.03.01 Экономика,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика труда

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: 23.03.2024

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:

- 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):

ПК-1 - Способен проводить анализ форм организации, разделения и кооперации труда, состояния и оснащенности рабочих мест, результатов их оценки по условиям труда, разрабатывать нормативы по труду, формировать тарифно-квалификационную и организационно-штатную структуру персонала, а также оценивать текущее состояние производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов.

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 4 з.е. (144 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 №5
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 80 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 Определения, схемы УЧР, цели и задачи УЧР, УЧР в организациях, подсистемы УЧР, аксиомы УЧР, УЧР и УП (управление персоналом) – различия, человеческий капитал, система УЧР в компаниях – роль, построение, оргструктура
2	Компетентностный подход к УЧР.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Понятие компетенции и компетентности. Модель компетенции. Типы компетенций. Профиль компетенций. Формы и инструменты развития компетенций
3	<p>Планирование человеческих ресурсов</p> <p>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>Подбор, отбор персонала</p> <p>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. 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. Практикум по эффективному проведению собеседований.</p>
5	<p>Адаптация персонала</p> <p>Цели и виды адаптации. Разработка программ введения в должность. Наставничество – эффективный метод обучения новичка. Критерии успешности процесса адаптации</p>
6	<p>Мотивация и оплата труда</p> <p>Понятие мотивации и ее роль в управлении. Основные принципы трудовой мотивации. Обзор современных теорий трудовой мотивации. Возможности нематериальной мотивации.</p>
7	<p>Обучение и развитие персонала</p> <p>Доводы «за» и «против» обучения. 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. 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.</p>
8	<p>Тенденции и перспективы управления человеческими ресурсами</p> <p>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</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации</p> <p>Разработка бизнес-модели компании, проектирование человеческих ресурсов в ней</p>
2	<p>Планирование человеческих ресурсов</p> <p>Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?». Мини-тренинг: «Резюме успешного кандидата». Деловая игра «Профессиограмма».</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
3	Подбор, отбор персонала Работа дискуссионного фильма «Массовый подбор». Деловая игра «Экспертиза объявления».
4	Адаптация персонала Видеокейс и деловая игра на тему «Разработка системы оплаты труда»
5	Современные проблемы и задачи управления человеческими ресурсами Особенности управления человеческими ресурсами на ж.д. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД». Компетентностный подход к управлению персоналом в ОАО «РЖД». Показатели вовлеченности и лояльности персонала ОАО «РЖД». Единые корпоративные требования к персоналу в холдинге «РЖД». единых корпоративных требований к персоналу в холдинге «РЖД». Разработка профессиональных компетенций. Обеспечение конкурентоспособности заработной платы работников ОАО «РЖД на рынке труда

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическому занятию "Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации". Изучить литературу по теме и раскрыть цели организации, а также перечислите цели системы управления персоналом с точки зрения персонала и с точки зрения администрации
2	Подготовка к практическому занятию "Планирование человеческих ресурсов" Проанализируйте российскую деловую прессу и подготовьтесь к групповой дискуссии по следующим вопросам. • Существуют ли факты, указывающие на изменение кадровой политики российских компаний в период кризиса и санкций? • Какие тенденции в работе служб персонала можно наблюдать в последнее время? • Как меняется стратегия российских компаний в период кризиса и санкций, и как эти изменения влияют на деятельность по планированию персонала?
3	Подготовка к практическому занятию "Подбор, отбор персонала". Составьте профессиограмму менеджера по выбранному направлению.
4	Подготовка к практическому занятию "Адаптация персонала". Изучить современные методы адаптации, применение геймификации и VR-технологий.
5	Подготовка к практическому занятию "Современные проблемы и задачи управления человеческими ресурсами". Изучить литературу и выделить основные тенденции в учр.
6	Выполнение курсовой работы.
7	Подготовка к промежуточной аттестации.
8	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Развитие взглядов на управление человеческими ресурсами
2. Организационная культура и стратегия управления человеческими ресурсами (На примере конкретной организации)
3. Подходы к управлению человеческими ресурсами

4. Набор, отбор персонала (На примере конкретной организации)
5. Формирование инновационной кадровой политики (На примере конкретной организации)
6. Оценка персонала (На примере конкретной организации)
7. Формирование кадрового резерва (На примере конкретной организации)
8. Обучение персонала организации (На примере конкретной организации)
9. Система вознаграждения персонала (На примере конкретной организации)
10. Организация системы адаптации новых сотрудников (На примере конкретной организации)
11. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации.
12. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации.
13. Методы и приемы анализа трудовых показателей.
14. Роль и место нормирования труда в функциональной структуре кадрового менеджмента.
15. Оценка использования рабочего времени. Анализ и оценка условий труда на основе частных показателей и интегрального балльного метода.
16. Методики оценки уровня организации труда.
17. Разработка мероприятий по совершенствованию организации труда и оценка их социально-экономической эффективности.
18. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов.
19. Методы и приемы текущей деловой оценки персонала.
20. Аттестация персонала. Оценка результативности деятельности персонала организации.
21. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации. Оценка уровня квалификации работников организации.
22. Оценка сложности выполняемых работ.
23. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников.
24. Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда.

25. Важнейшие детерминанты социально-психологических условий труда. Удовлетворенность трудом.
26. Социально-психологический климат в трудовом коллективе.
27. Характер межличностных отношений. Социометрия. Взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями.
28. Анализ расходования фонда оплаты труда и фонда потребления.
29. Оценка абсолютного и относительного перерасхода (экономии) фонда оплаты труда и потребления.
30. Оценка факторов, определяющих изменение фонда оплаты труда и потребления.
31. Анализ структуры и динамики средней заработной платы.
32. Анализ соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы, оценка его влияния на себестоимость продукции и рентабельность производства.
33. Разграничение функций работодателей и образовательных учреждений при разработке системы профессиональных компетенций.
34. Возможные формы участия организации – работодателя в повышении качества образовательных услуг партнерского вуза.
35. Компетентностный подход к разработке учебных программ в системе профессионального образования.
36. Маркетинговый обзор столичного рынка услуг профессиональных образовательных учреждений на рынке труда.
37. Критерии выбора консалтингового центра как стратегического бизнес-партнера.
38. Исходная информация об организации - заказчике, необходимая консалтинговому центру, работающему на рынке труда.
39. Эволюция научных взглядов на мотивацию персонала.
40. Организация подсистемы мотивации персонала в современной организации.

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	Электронная библиотека

	редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. О. А. Лапшова М. : Издательство Юрайт,	Юрайт https://urait.ru/bcode/449872
2	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов 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, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. М. : Издательство Юрайт,	URL: https://urait.ru/bcode/468565 (дата обращения: 22.01.2024).
3	Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. О. М. Исаева, Е. А. Припорова М. : Издательство Юрайт,	URL: https://urait.ru/bcode/484241 (дата обращения: 22.01.2024).

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

<http://library.miit.ru> (НТБ МИИТа (электронно-библиотечная система))
<https://www.biblio-online.ru> (Электронная библиотечная система «Юрайт», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))

<http://e.lanbook.com> (Электронно-библиотечная система «Лань», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))

<https://www.book.ru/> (ЭБС book.ru – доступ для преподавателей и студентов РУТ(МИИТ))

www.hrm.ru (Кадровый менеджмент)

www.headhunter.ru (Кадровый портал)

www.mem.com.ru (Составление резюме)

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

Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа в 5 семестре.

Экзамен в 5 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 ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян