

**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: 07.06.2024

## 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:

- знакомство с зарубежным и отечественным опытом работы с человеческими ресурсами;
- изучить принципы и методы работы с персоналом;
- изучить приемы постановки задач подчиненным и контроля их выполнения;
- изучить методы повышения эффективности использования персонала;
- знакомство с причинами и динамикой движения 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;
- социальную значимость и последствия управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды;
- командные роли в организации.

**Уметь:**

- применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами;
- разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения;
- осуществлять социальное взаимодействие.

**Владеть:**

- навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами;
- навыками реализации управленческих решений;
- навыками реализации своей роли в команде

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 №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	<p>Управление человеческими ресурсами на транспорте: отраслевая специфика</p> <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>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами (УЧР) в организации</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>Компетентностный подход к УЧР</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>Планирование человеческих ресурсов</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;</li><li>- рганизация и нормирование труда на предприятиях различных видов транспорта</li></ul>
5	<p>Подбор персонала</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></ul>
6	<p>Отбор персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"><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></ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование и проведение интервью;</li> <li>- психологическое тестирование</li> </ul>
7	<p><b>Найм персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- критерии эффективности системы найма персонала;</li> <li>- технология создания положения о найме</li> </ul>
8	<p><b>Транспортная специфика привлечения талантов</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные элементы стратегии привлечения талантов: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор;</li> <li>- стратегии привлечения талантов в транспортных организациях</li> </ul>
9	<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>
10	<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> <li>- обзор современных теорий трудовой мотивации;</li> <li>- возможности нематериальной мотивации</li> </ul>
11	<p><b>Мотивация и оплата труда: отраслевая специфика</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- системы совокупного вознаграждения в транспортных компаниях;</li> <li>- особенности оплаты труда на транспорте;</li> <li>- факторы, определяющие уровень оплаты труда на различных видах транспорта;</li> <li>- применение количественных методов в системе мотивации и удержания персонала</li> </ul>
12	<p><b>Обучение персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и задачи обучения;</li> <li>- оценка потребностей в обучении, определение приоритетов;</li> <li>- виды и методы обучения;</li> <li>- сравнительная характеристика основных методов обучения;</li> <li>- рекомендации по выбору провайдера обучения;</li> <li>- критерии оценки эффективности обучения;</li> <li>- принципы и специфика обучения взрослых людей;</li> <li>- мотивация к участию в обучении;</li> <li>- особенности организации обучения на разных видах транспорта</li> </ul>
13	<p><b>Развитие персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методы и способы развития сотрудников;</li> <li>- система управления карьерой в современной организации;</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование и подготовка кадрового резерва на различных видах транспорта;</li> <li>- создание индивидуального плана развития сотрудника;</li> <li>- ошибки в организации развития сотрудников;</li> <li>- профориентация и система транспортного образования, в т.ч. по видам транспорта</li> </ul>
14	<p><b>Оценка персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка качества образования;</li> <li>- нормативно-правовое регулирование человеческих ресурсов в сфере транспорта;</li> <li>- мониторинг рынка квалификаций</li> </ul>
15	<p><b>Перспективы управления человеческими ресурсами: макроуровень</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- демографические проблемы;</li> <li>- дефицитные профессии;</li> <li>- состояние трудовых ресурсов в России;</li> <li>- цифровая трансформация человеческих ресурсов</li> </ul>
16	<p><b>Перспективы управления человеческими ресурсами: долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные тренды</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире;</li> <li>- популярные льготы, предоставляемые сотрудникам;</li> <li>- HR-проблемы компаний;</li> <li>- будущие профессии отрасли</li> </ul>

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p><b>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации</b></p> <p>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</p>
2	<p><b>Планирование человеческих ресурсов</b></p> <p>Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры для отрасли?».</p> <p>В результате практического занятия студент научится составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала в рассматриваемой сфере.</p>
3	<p><b>Планирование человеческих ресурсов</b></p> <p>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></p> <p>Мини-тренинг: «Резюме успешного кандидата. Специфика отрасли».</p> <p>В результате практического занятия студент научится составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала в рассматриваемой сфере.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
5	<p><b>Подбор и отбор персонала с учетом транспортной специфики</b> Сравнительный анализ стратегий привлечения талантов в транспортных организациях: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор. В результате практического занятия студент научится применять методы подбора персонала</p>
6	<p><b>Подбор персонала по видам транспорта</b> Деловая игра «Кадровая лидогенерация». В результате практического занятия студент научится оптимизировать источники подбора персонал.</p>
7	<p><b>Отбор персонала по видам транспорта</b> Деловая игра «Экспертиза объявления». В результате практического занятия студент научится применять методы отбора персонала.</p>
8	<p><b>Найм персонала</b> Кейс «Оформление документов при приеме на работу». В результате практического занятия студент научится оформлять документы в процессе найма различных категорий сотрудников.</p>
9	<p><b>Мотивация персонала</b> Видеокейс и деловая игра на тему «Разработка системы оплаты труда». В результате практического занятия студент научится подбирать систему труда персонала для различных категорий персонала</p>
10	<p><b>Мотивация персонала: отраслевая специфика</b> Проведение сравнительного анализа по гарантиям, льготам и компенсациям, предоставляемым работникам транспорта. В результате практического занятия студент научится оценивать эффективность оплаты труда в различных организациях с учетом отраслевой специфики</p>
11	<p><b>Обучение и развитие персонала</b> Деловая игра: «ИПР: уговорить и исправить» В результате практического занятия студент научится давать обратную связь по составлению индивидуального плана развития</p>
12	<p><b>Обучение и развитие персонала на транспорте</b> Цифровые технологии в обучении и развитии на транспорте. В результате практического занятия студенты получают навык использования цифровых технологий для целей обучения и развития сотрудников</p>
13	<p><b>Оценка персонала</b> Анализ нормативно-правового регулирования человеческих ресурсах по видам транспорта. Решение бизнес-кейсов. В результате практического занятия студенты получают навык работы с нормативно-правовой документацией в сфере регулирования человеческих ресурсов транспортной отрасли</p>
14	<p><b>Оценка персонала отрасли</b> Деловая игра: Проведение оценки квалификаций на транспорте. Мини-тренинг: Расчет показателей вовлеченности и лояльности персонала. В результате практического занятия студенты получают навык проведения оценочных мероприятий, в т.ч. в отрасли.</p>
15	<p><b>Современные проблемы управления человеческими ресурсами отрасли</b> Составление профиля компетенций. Разработка модели профессиональных компетенций. Изучение методов обеспечения конкурентоспособности заработной платы работников на рынке труда. В результате практического занятия студенты получают навык анализа методов управления человеческими ресурсами в организациях с учетом транспортной специфики</p>
16	<p><b>Современные задачи управления человеческими ресурсами отрасли</b> Круглый стол: «Особенности управления человеческими ресурсами по видам транспорта. Стратегия развития кадрового потенциала организаций отрасли.»</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате практического занятия студенты получают навык использования 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 учебной 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.	<a href="https://urait.ru/bcode/511328">https://urait.ru/bcode/511328</a> (дата обращения: 13.05.2024) — 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.	<a href="https://urait.ru/bcode/512623">https://urait.ru/bcode/512623</a> (дата обращения: 13.05.2024) — 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.	<a href="https://urait.ru/bcode/516339">https://urait.ru/bcode/516339</a> (дата обращения: 13.05.2024) — 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.	<a href="https://urait.ru/bcode/516257">https://urait.ru/bcode/516257</a> (дата обращения: 13.05.2024) — 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.rut-miit.ru/>).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<https://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 Office или аналог.

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

А.Ю. Овчинников

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭОПМ

О.В. Ефимова

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян