

**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): Маркетинг и рыночная аналитика

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: 05.05.2023

## 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;
- 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	<b>Управление человеческими ресурсами на транспорте: отраслевая специфика</b> Рассматриваемые вопросы: - характеристика трудовых ресурсов транспортной отрасли, в том числе по видам транспорта; - роль и значение управления персоналом в общей системе управления транспортной компанией.
2	<b>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации</b> Рассматриваемые вопросы: - определения, схемы УЧР; - цели и задачи УЧР, УЧР в организациях; - подсистемы УЧР, аксиомы УЧР, УЧР и УП (управление персоналом) - государственная стратегия кадрового обеспечения по отраслям транспорта - стратегические программы развития человеческого капитала в крупных организациях отрасли транспорта.
3	<b>Компетентностный подход к УЧР</b> Рассматриваемые вопросы: - понятие компетенции и компетентности; - модель компетенции; - типы компетенций; - профиль компетенций; - формы и инструменты развития компетенций.
4	<b>Планирование человеческих ресурсов</b> Рассматриваемые вопросы: - планирование потребности в персонале с учетом отраслевой специфики; - методы определения потребностей; - внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки; - сбор и анализ информации о вакансиях; - разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам; - управление численностью персонала на транспорте. Организация и нормирование труда на предприятиях различных видов транспорта.
5	<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; - 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; - основные элементы стратегии привлечения талантов в транспортных организациях: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор.
6	<b>Адаптация персонала</b> Рассматриваемые вопросы:

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<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> <li>- обзор современных теорий трудовой мотивации;</li> <li>- возможности нематериальной мотивации.</li> </ul>
8	<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>
9	<p><b>Обучение и развитие персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- цели и задачи обучения. Оценка потребностей в обучении, определение приоритетов;</li> <li>- виды и методы обучения. Сравнительная характеристика основных методов обучения;</li> <li>- рекомендации по выбору провайдера обучения;</li> <li>- критерии оценки эффективности обучения;</li> <li>- система управления карьерой в современной организации;</li> <li>- планирование и подготовка кадрового резерва на различных видах транспорта;</li> <li>- принципы обучения. Специфика обучения взрослых людей;</li> <li>- мотивация к участию в обучении;</li> <li>- особенности организации обучения на разных видах транспорта;</li> <li>- профориентация и система транспортного образования, в т.ч. по видам транспорта.</li> </ul>
10	<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>
11	<p><b>Перспективы управления человеческими ресурсами: макроуровень</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- демографические проблемы. Дефицитные профессии;</li> <li>- состояние трудовых ресурсов в России;</li> <li>- цифровая трансформация человеческих ресурсов.</li> </ul>
12	<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>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации            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>Планирование человеческих ресурсов            Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры для отрасли?».            В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала в рассматриваемой сфере.</p>
3	<p>Планирование человеческих ресурсов            Деловая игра «Профессиограмма».            В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала в рассматриваемой сфере.</p>
4	<p>Планирование человеческих ресурсов с учетом отраслевой специфики            Мини-тренинг: «Резюме успешного кандидата. Специфика отрасли».            В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала в рассматриваемой сфере.</p>
5	<p>Подбор, отбор персонала с учетом транспортной специфики            Сравнительный анализ стратегий привлечения талантов в транспортных организациях: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор.            В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы подбора персонала.</p>
6	<p>Подбор, отбор персонала по видам транспорта            Деловая игра «Экспертиза объявления».            В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы подбора персонал.</p>
7	<p>Мотивация персонала            Видеокейс и деловая игра на тему «Разработка системы оплаты труда».            В результате практического занятия студенты научатся подбирать систему труда персонала для различных категорий персонала.</p>
8	<p>Мотивация персонала: отраслевая специфика            Проведение сравнительного анализа по гарантиям, льготам и компенсациям, предоставляемым работникам транспорта.            В результате практического занятия студенты научатся оценивать эффективность оплаты труда различных организаций отраслевой специфики.</p>
9	<p>Обучение и развитие персонала воздушного транспорта            Обсуждение цифровых технологий в обучении и развитии на транспорте. Подготовка докладов по теме.            В результате практического занятия студенты узнают современную практику организаций в сфере внедрения цифровых технологий с целью обучения и развития сотрудников.</p>
10	<p>Оценка персонала            Анализ нормативно-правового регулирования человеческих ресурсах по видам транспорта. Решение бизнес-кейсов.            В результате практического занятия студенты узнают особенности нормативно правового регулирования человеческих ресурсов транспортной отрасли.</p>
11	<p>Оценка персонала отрасли            Деловая игра: Проведение оценки квалификаций на транспорте.            Мини-тренинг: Расчет показателей вовлеченности и лояльности персонала.            В результате практического занятия студенты узнают особенности оценочных мероприятий, в т.ч. в отрасли.</p>
12	<p>Современные проблемы управления человеческими ресурсами отрасли</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	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.	<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.	<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. — 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: 13.04.2023) — 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. —	<a href="https://urait.ru/bcode/516257">https://urait.ru/bcode/516257</a> (дата обращения: 13.04.2023) — Текст :

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».

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

Интернет-браузер - программа для просмотра веб-страниц (Яндекс. Браузер и др.).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 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 ЭУТ

М.Г. Данилина

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян