

**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  
25.03.03 Аэронавигация,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки: 25.03.03 Аэронавигация

Направленность (профиль): Организация бизнес-процессов на воздушном транспорте

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: 01.06.2024

## 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:

- 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-2** - Способен осуществлять проектирование и регламентацию процессов подразделения организаций воздушного транспорта на основе современных методов планирования, мониторинга, анализа и контроллинга производственной деятельности с применением цифрового инструментария;

**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 подразделения организаций воздушного транспорта на основе современных методов планирования, мониторинга, анализа и контроллинга производственной деятельности с применением цифрового инструментария

теоретические, правовые и организационные основы управления человеческими ресурсами организации, способствующие осуществлению социального взаимодействия и реализации своей роли в команде

### **Уметь:**

применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами подразделений организаций воздушного транспорта на основе современных методов планирования, мониторинга, анализа и контроллинга производственной деятельности с применением цифрового инструментария

осуществлять социальное взаимодействие на основе современных форм и методов управления человеческими ресурсами

**Владеть:**

навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами подразделения организаций воздушного транспорта на основе современных методов планирования, мониторинга, анализа и контроллинга производственной деятельности с применением цифрового инструментария

навыками реализации своей роли в команде на основе современных технологий управления человеческими ресурсами

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 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 №6 |
| 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 44 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.

| №<br>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 на воздушном транспорте.</li> <li>- роль и значение управления персоналом в общей системе управления транспортной компанией.</li> </ul>  |
| 2        | <p>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами 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 воздушного транспорта</li> <li>- стратегические программы развития человеческого капитала в крупных организациях воздушного 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. Организация и нормирование труда на предприятиях воздушного транспорта.</li> </ul> |
| 5        | <p>Подбор, отбор 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> <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> </ul>   |

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание  |
|----------|---|
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- стили проведения интервью</li> <li>- планирование и проведение интервью</li> <li>- психологическое тестирование</li> <li>- критерии эффективности системы найма персонала.</li> <li>- технология создания положения о найме;</li> <li>- основные элементы стратегии привлечения талантов в транспортных организациях: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор.</li> </ul>  |
| 6        | <p><b>Адаптация персонала</b><br/>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>  |
| 7        | <p><b>Мотивация и оплата труда: теоретические основы</b><br/>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><br/>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 транспорте.</li> <li>- применение количественных методов в системе мотивации и удержания персонала.</li> </ul>  |
| 9        | <p><b>Обучение и развитие персонала</b><br/>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 в сфере воздушного 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. воздушного транспорта.</li> </ul> |
| 10       | <p><b>Оценка персонала</b><br/>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценка качества образования</li> <li>- нормативно- правовое регулирование человеческих ресурсах гражданской авиации и система профессиональных квалификаций на воздушном транспорте</li> <li>- независимая оценка квалификаций на воздушном транспорте</li> <li>- мониторинг рынка квалификаций</li> </ul>   |
| 11       | <p><b>Перспективы управления человеческими ресурсами: макроуровень</b><br/>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>  |

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание  |
|----------|---|
|          | <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

| №<br>п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|----------|---|
| 1        | <p><b>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации</b><br/>           Бизнес-процессы отрасли и предприятий как основа управления человеческим капиталом.<br/>           Разработка бизнес-модели компании, проектирование человеческих ресурсов в ней.</p> <p>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><br/>           Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры для отрасли?».</p> <p>В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала в рассматриваемой сфере.</p>   |
| 3        | <p><b>Планирование человеческих ресурсов на воздушном транспорте</b><br/>           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 на воздушном транспорте</b><br/>           Мини-тренинг: «Резюме успешного кандидата. Специфика отрасли».</p> <p>В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала в рассматриваемой сфере.</p>   |
| 5        | <p><b>Подбор, отбор персонала в сфере гражданской авиации</b><br/>           Сравнительный анализ стратегий привлечения талантов в транспортных организациях: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор.</p> <p>В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы подбора персонала.</p>  |
| 6        | <p><b>Подбор, отбор персонала в сфере гражданской авиации</b><br/>           Деловая игра «Экспертиза объявления».</p> <p>В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы подбора персонал</p>  |
| 7        | <p><b>Мотивация персонала</b><br/>           Видеокейс и деловая игра на тему «Разработка системы оплаты труда».</p> <p>В результате практического занятия студенты научатся подбирать систему труда персонала для различных категорий персонала.</p>   |
| 8        | <p><b>Мотивация персонала воздушного транспорта</b><br/>           Проведение сравнительного анализа по гарантиям, льготам и компенсациям, предоставляемым работникам воздушного транспорта.</p>  |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание  |
|-------|---|
|       | В результате практического занятия студенты научатся оценивать эффективность оплаты труда различных организаций на воздушном транспорте.  |
| 9     | <b>Обучение и развитие персонала воздушного транспорта</b><br>Обсуждение цифровых технологий в обучении и развитии на транспорте. Подготовка докладов по теме.<br><br>В результате практического занятия студенты узнают современную практику организаций в сфере внедрения цифровых технологий с целью обучения и развития сотрудников.  |
| 10    | <b>Оценка персонала гражданской авиации</b><br>Анализ нормативно-правового регулирования человеческих ресурсах гражданской авиации.<br><br>В результате практического занятия студенты узнают особенности нормативно правового регулирования человеческих ресурсов воздушного транспорта.   |
| 11    | <b>Оценка персонала отрасли</b><br>Деловая игра: Проведение оценки квалификаций на воздушном транспорте.<br>Мини-тренинг: Расчет показателей вовлеченности и лояльности персонала.<br><br>В результате практического занятия студенты узнают особенности оценочных мероприятий в отрасли.   |
| 12    | <b>Современные проблемы управления человеческими ресурсами отрасли</b><br>Составление профиля компетенций. Разработка модели профессиональных компетенций.<br>Изучение методов обеспечения конкурентоспособности заработной платы работников на рынке труда.<br><br>В результате практического занятия студенты познакомятся с методологией управления человеческими ресурсами в организациях воздушного транспорта и проведут ее анализ. |
| 13    | <b>Современные задачи управления человеческими ресурсами отрасли</b><br>Круглый стол: «Особенности управления человеческими ресурсами на воздушном транспорте. Стратегия развития кадрового потенциала ПАО Аэрофлот и других организаций отрасли.»<br><br>В результате практического занятия студенты проведут анализ методологии управления человеческими ресурсами в организациях воздушного транспорта.                                |

#### 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><br>(дата обращения: 29.05.2024).— 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, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4. | <a href="https://urait.ru/bcode/498887">https://urait.ru/bcode/498887</a><br>(дата обращения: 29.05.2024).— 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, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7.       | <a href="https://urait.ru/bcode/494037">https://urait.ru/bcode/494037</a><br>(дата обращения: 29.05.2024).— 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, 2022. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7.                                       | <a href="https://urait.ru/bcode/493973">https://urait.ru/bcode/493973</a><br>(дата обращения: 29.05.2024). — 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) (<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/>).

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 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:

Зачет в 6 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

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

В.И. Смагина

Согласовано:

Проректор

Я.М. Далингер

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

Е.А. Рубцов