

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): Международная транспортная логистика
(российско-китайская программа)

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: 1054949
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Кокорев Игорь
Анатольевич
Дата: 11.04.2025

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающегося знаний, умений и навыков необходимых об основных направлениях деятельности в области управления человеческими ресурсами международной компании.

Задача дисциплины:

- изучение теоретических представлений об эволюции системы управления человеческими ресурсами, международных организаций, влияющих на систему управления человеческими ресурсами, анализирование национальных особенностей человеческих ресурсов и учитывание их при управлении ими.
- анализ численности населения и трудовых мигрантов, прогнозирование человеческих ресурсов, изучение особенностей трудовой миграции.
- анализ институциональных элементов рынка труда, изучение новых форм занятости, компонент государственной политики занятости населения.
- определение кадрового потенциала, изучение методов управления трудовым коллективом, умение анализировать и управлять формальными и неформальными группами, создавать нормальный морально-психологический климат в коллективе, проводить реинжиниринг кадров.
- изучение приемов по подбору персонала, особенностей анализа кадров при подборе, параметрических особенностей персонала, а также анализ диагностических подходов при приеме на работу и проведение оценки потенциальной рабочей силы, методики проведения аттестации кадров, а также механизмов и этапов ее проведения.
- умение развивать человеческие ресурсы, в частности, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, подходы по организации обучения, изучение особенностей по регулированию социально-трудовых отношений.
- применение приемов по высвобождению персонала организации, анализ факторов, влияющих на текучесть, ротацию кадров, изучение особенностей сокращения кадров, приемов по работе с уволенными сотрудниками.
- изучение подходов по организации системы вознаграждения персонала, выявление типов мотивации кадров, приемов по построению системы мотивации персонала, определение места, которое занимает система оплаты персонала в системе мотивации 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.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

принципы и основные закономерности экономической, организационной и управленческой теории.

Уметь:

использовать принципы и закономерности для эффективного решения профессиональных задач.

Владеть:

- инструментарием решения профессиональных задач.

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 №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	16	16

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	Система управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: Эволюция подходов по управлению человеческими ресурсами. Соотношений понятий «персонал», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «человеческий потенциал». Управление человеческим капиталом, человеческими ресурсами, интеллектуальным капиталом: сущность, взаимодействие.
2	Система управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: Управление человеческими ресурсами – зарубежный подход. Роль международных организаций в системе управления человеческими ресурсами. Информационные технологии управления человеческими ресурсами. Национальные особенности управление человеческими ресурсами.
3	Численность населения и трудовая миграция Рассматриваемые вопросы: Демографические процессы в экономике. Демографическая политика Российской Федерации. Классификация населения по его отношению к трудовой деятельности.
4	Численность населения и трудовая миграция Рассматриваемые вопросы: Прогнозирование численности населения. Классификация трудовых ресурсов по экономической активности и статусу в занятости. Трудовая миграция населения.
5	Институциональные основы рынка труда Рассматриваемые вопросы: Рынок труда: понятие, структура рынка. Спрос и предложение на рынке труда. Рынок труда в системе образования. Посредники на рынке труда. Внутренний рынок труда и его взаимосвязь с внешним рынком труда.
6	Институциональные основы рынка труда Рассматриваемые вопросы: Типология занятости и безработицы. Новые формы занятости. Государственная политика на рынке труда. Мировой рынок труда.
7	Анализ и использование кадрового потенциала организации Рассматриваемые вопросы: Кадровый потенциал и методы его анализа. Трудовой коллектив. Формальные и неформальные группы.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
8	Анализ и использование кадрового потенциала организации Рассматриваемые вопросы: Власть и лидерство. Нововведения и персонал. Социально-психологический климат в коллективе. Реинжиниринг персонала предприятия.
9	Формирование и сохранение человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: Подбор персонала и его профессиональная ориентация. Особенности персонала при подборе и профессиональной ориентации. Параметрическое описание личности. Диагностика профессиональной пригодности персонала.
10	Формирование и сохранение человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: Этапы подбора персонала и его профессиональная ориентация. Деловая оценка как технология управления персоналом. Аттестация как форма оценки персонала. Этапы и компоненты аттестации
11	Развитие человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: Обучения персонала организации, его сущность и виды. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.
12	Развитие человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: Формы и методы обучения персонала. Регулирование социально-трудовых отношений. Организационное развитие персонала.
13	Высвобождение персонала Рассматриваемые вопросы: Мобильность персонала и текучесть кадров. Факторы текучести кадров. Ротация персонала.
14	Высвобождение персонала Рассматриваемые вопросы: Сокращение персонала. Этапы высвобождения персонала. Работа с увольняющимися сотрудниками.
15	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: Мотивация трудовой деятельности. Подбор эффективных методов стимулирования. Неэффективная работа систем мотивации
16	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: Построение системы мотивации труда. Оплата труда в системе мотивации и стимулирования труда.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Система управления человеческими ресурсами В результате выполнения практического задания студент получает навык по анализу теоретических представлений об эволюции системы управления человеческими ресурсами, узнает международные организации, влияющие на систему управления человеческими ресурсами.
2	Система управления человеческими ресурсами В результате выполнения практического задания студент научится анализировать национальные

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	особенности человеческих ресурсов и научиться применять их при управлении человеческими ресурсами.
3	Численность населения и трудовая миграция В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа численности населения и трудовых мигрантов.
4	Численность населения и трудовая миграция В результате выполнения практического задания студент научится прогнозировать человеческие ресурсы, узнает особенности современной трудовой миграции.
5	Институциональные основы рынка труда В результате выполнения практического задания студент получает навык по анализу институциональных элементов рынка труда.
6	Институциональные основы рынка труда В результате выполнения практического задания студент узнает новые формы занятости, компоненты государственной политики занятости населения.
7	Анализ и использование кадрового потенциала организации В результате выполнения практического задания студент получает навык определения кадрового потенциала, изучит методы управления трудовым коллективом.
8	Анализ и использование кадрового потенциала организации В результате выполнения практического задания студент научится анализировать и управлять формальными и неформальными группами, выстраивать нормальный морально-психологический климат в коллективе, проводить реинжиниринг кадров.
9	Формирование и сохранение человеческих ресурсов В результате выполнения практического задания студент получает навык по подбору персонала, научиться учитывать особенностями кадров при подборе.
10	Формирование и сохранение человеческих ресурсов В результате выполнения практического задания студент узнает параметрические особенности персонала, а также изучит диагностические приемы по оценке потенциальной рабочей силы, методику проведения аттестации кадров, а также механизмы и этапы ее проведения.
11	Развитие человеческих ресурсов В результате выполнения практического задания студент получает навык по развитию человеческих ресурсов, в частности, таких аспектов как: подготовка, переподготовка, повышение квалификации, подходы по организации обучения.
12	Развитие человеческих ресурсов В результате выполнения практического задания студент изучит особенности по регулированию социально-трудовых отношений, а также правильно выстраивать организационное развитие персонала.
13	Высвобождение персонала В результате выполнения практического задания студент получает навык по работе с высвобождением персонала организации, выяснит факторы, влияющие на текучесть и ротацию кадров.
14	Высвобождение персонала В результате выполнения практического задания студент узнает особенностях по проведению процедуры сокращения кадров, как работать с увольняющимися и уволенными сотрудниками.
15	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами В результате выполнения практического задания студент получает навык по организации системы вознаграждения персонала, изучает типы мотивации кадров.
16	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами В результате выполнения практического задания студент узнает как строить систему мотивации персонала организации, о месте системы оплаты персонала в системе мотивации персонала.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с лекционным материалом и литературой
3	Подготовка презентаций на заданную преподавателем тему
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 для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535753 (дата обращения: 24.01.2024).
2	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536380 (дата обращения: 24.01.2024).
3	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0. — Текст : электронный	ЭБС Юрайт [сайт] — URL: https://urait.ru/bcode/545114 (дата обращения: 24.01.2024).

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

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
3. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

4. Федеральный образовательный портал ЭСМ (экономика, социология, менеджмент):

<http://ecsocman.hse.ru/net/> - В данном разделе портала собрана информация о наиболее интересных и полезных российских и зарубежных интернет-ресурсах.

5. Сервис информационной рассылки новых публикаций по экономике (New Economics Papers)

<http://nep.repec.org/>

Данная почтовая рассылка дает возможность следить за последними научными публикациями по экономике, изданными в RePEc, а также за новыми исследованиями в различных сферах этой науки. Пользователь может самостоятельно выбрать тему для рассылки.

6. Сервис информационной рассылки ресурсов для экономистов (Resources for Economists)

<http://rfe.wustl.edu/MailUsenet/MailLists/J/index.html>

Бесплатная почтовая рассылка дает возможность получать дайджесты (обзоры последних новостей) и содержание архива публикаций сайта. Ресурсы для экономистов в сети Интернет. Пользователь может самостоятельно выбрать тему для рассылки.

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

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);

2. Операционная система Microsoft Windows;

3. Microsoft Office;

4. При проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, могут применяться следующие средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ), Microsoft Teams, электронная почта, скайп, WhatsApp и т.п.

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

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

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
«Международный бизнес»

Е.Е. Рассказова

Согласовано:

и.о. заведующего кафедрой
МТМиУЦП

О.Г. Солнцева

и.о. заведующего кафедрой МБ

И.А. Кокорев

Председатель учебно-методической
комиссии

В.В. Васильчев