

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): Менеджмент в международном
транспортном бизнесе (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: 1180351
Подписал: заведующий кафедрой Рожко Оксана Николаевна
Дата: 18.05.2023

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):

УК-1 - Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач;

УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

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 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	Система управления человеческими ресурсами Часть 1 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 Часть 2 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 Часть 1 Рассматриваемые вопросы: Демографические процессы в экономике. Демографическая политика Российской Федерации. Классификация населения по его отношению к трудовой деятельности.
4	Численность населения и трудовая миграция Часть 2 Рассматриваемые вопросы: Прогнозирование численности населения. Классификация трудовых ресурсов по экономической активности и статусу в занятости. Трудовая миграция населения
5	Институциональные основы рынка труда Часть 1 Рассматриваемые вопросы: Рынок труда: понятие, структура рынка. Спрос и предложение на рынке труда. Рынок труда в системе образования. Посредники на рынке труда.
6	Институциональные основы рынка труда Часть 2 Рассматриваемые вопросы: Внутренний рынок труда и его взаимосвязь с внешним рынком труда. Типология занятости и безработицы. Новые формы занятости. Государственная политика на рынке труда. Мировой рынок труда
7	Анализ и использование кадрового потенциала организации Часть 1 Рассматриваемые вопросы:

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Кадровый потенциал и методы его анализа. Трудовой коллектив. Формальные и неформальные группы.
8	Анализ и использование кадрового потенциала организации Часть2 Рассматриваемые вопросы: Власть и лидерство. Нововведения и персонал. Социально-психологический климат в коллективе. Реинжиниринг персонала предприятия
9	Формирование и сохранение человеческих ресурсов Часть1 Рассматриваемые вопросы: Подбор персонала и его профессиональная ориентация. Особенности персонала при подборе и профессиональной ориентации. Параметрическое описание личности.
10	Формирование и сохранение человеческих ресурсов Часть2 Рассматриваемые вопросы: Диагностика профессиональной пригодности персонала. 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 Часть1 Рассматриваемые вопросы: Обучения персонала организации, его сущность и виды. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.
12	Развитие человеческих ресурсов Часть2 Рассматриваемые вопросы: Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем. Формы и методы обучения персонала. Регулирование социально-трудовых отношений
13	Высвобождение персонала Часть1 Рассматриваемые вопросы: Мобильность персонала и текучесть кадров. Факторы текучести кадров. Ротация персонала.
14	Высвобождение персонала Часть2 Рассматриваемые вопросы: Сокращение персонала. Этапы высвобождения персонала. Работа с увольняющимися сотрудниками.
15	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами Часть1 Рассматриваемые вопросы: Мотивация трудовой деятельности. Подбор эффективных методов стимулирования. Неэффективная работа систем мотивации.
16	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами Часть2 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 Часть1 В результате выполнения практического задания студент получает навык по анализу теоретических представлений об эволюции системы управления человеческими ресурсами, узнает международные

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	организации, влияющие на систему управления человеческими ресурсами, научиться анализировать национальные особенности человеческих ресурсов и научиться применять их при управлении человеческими ресурсами.
2	Система управления человеческими ресурсами Часть2 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, научиться анализировать национальные особенности человеческих ресурсов и научиться применять их при управлении человеческими ресурсами.
3	Численность населения и трудовая миграция Часть1 В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа численности населения и трудовых мигрантов, научиться прогнозировать человеческие ресурсы, узнает особенности современной трудовой миграции.
4	Численность населения и трудовая миграция Часть2 В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа численности населения и трудовых мигрантов, научиться прогнозировать человеческие ресурсы, узнает особенности современной трудовой миграции.
5	Институциональные основы рынка труда Часть1 В результате выполнения практического задания студент получает навык по анализу институциональных элементов рынка труда, узнает новые формы занятости, компоненты государственной политики занятости населения,
6	Институциональные основы рынка труда Часть2 В результате выполнения практического задания студент получает навык по анализу институциональных элементов рынка труда, узнает новые формы занятости, компоненты государственной политики занятости населения,
7	Анализ и использование кадрового потенциала организации Часть1 В результате выполнения практического задания студент получает навык определения кадрового потенциала, изучит методы управления трудовым коллективом, научиться анализировать и управлять формальными и неформальными группами, создавать нормальный морально-психологический климат в коллективе, проводить реинжиниринг кадров.
8	Анализ и использование кадрового потенциала организации Часть2 В результате выполнения практического задания студент получает навык определения кадрового потенциала, изучит методы управления трудовым коллективом, научиться анализировать и управлять формальными и неформальными группами, создавать нормальный морально-психологический климат в коллективе, проводить реинжиниринг кадров.
9	Формирование и сохранение человеческих ресурсов Часть1 В результате выполнения практического задания студент получает навык по подбору персонала, научиться учитывать особенностями кадров при подборе, 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.
10	Формирование и сохранение человеческих ресурсов Часть2 В результате выполнения практического задания студент получает навык по подбору персонала, научиться учитывать особенностями кадров при подборе, 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 Часть1 В результате выполнения практического задания студент получает навык развития человеческих ресурсов, в частности, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, подходы по организации обучения, изучит особенности по регулированию социально-трудовых отношений.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
12	Развитие человеческих ресурсов Часть2 В результате выполнения практического задания студент получает навык развития человеческих ресурсов, в частности, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, подходы по организации обучения, изучит особенности по регулированию социально-трудовых отношений.
13	Высвобождение персонала Часть1 В результате выполнения практического задания студент получает навык по работе с высвобождением персонала организации, выяснит факторы, влияющие на текучесть и ротацию кадров, узнает особенностях сокращения кадров, как работать с уволенными сотрудниками.
14	Высвобождение персонала Часть2 В результате выполнения практического задания студент получает навык по работе с высвобождением персонала организации, выяснит факторы, влияющие на текучесть и ротацию кадров, узнает особенностях сокращения кадров, как работать с уволенными сотрудниками.
15	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами часть1 В результате выполнения практического задания студент получает навык по организации системы вознаграждения персонала, изучает типы мотивации кадров, как строить систему мотивации персонала, место системы оплаты персонала в системе мотивации персонала.
16	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами часть2 В результате выполнения практического задания студент получает навык по организации системы вознаграждения персонала, изучает типы мотивации кадров, как строить систему мотивации персонала, место 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 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..	Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" https://urait.ru/

2	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.	Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" https://urait.ru/
3	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, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8.	Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" https://urait.ru/
4	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8.	Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" https://urait.ru/
5	Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2.	Текст : электронный // ЭБС "Юрайт" https://urait.ru/

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).

Электронная информационно-образовательная среда РУТ (МИИТ), доступная из личного кабинета обучающегося или преподавателя на сайте <https://rut-miit.ru/>

Операционная система Microsoft Windows;

Microsoft Office;

Интернет-браузер

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

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

Для проведения лекционных занятий необходима учебная аудитория, оснащенная набором демонстрационного оборудования. Для проведения практических занятий требуется учебная аудитория, оснащенная набором демонстрационного оборудования и компьютерной техникой с возможностью подключения 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:

Заведующий кафедрой МБ

О.Н. Рожко

Председатель учебно-методической
комиссии

Г.А. Моргунова