

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: 02.06.2025

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 управлеченческой 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>Понятие и сущность управления человеческими ресурсами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научное определение - роль человеческих ресурсов в процессе их трудовой деятельности - предмет, метод, объект и субъект управления. Управляющее воздействие - задачи управления человеческими ресурсами. Эволюция управления человеческими ресурсами. |
| 2 | <p>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определения, схемы УЧР; - цели и задачи УЧР, УЧР в организациях; - подсистемы УЧР, аксиомы УЧР, УЧР и УП (управление персоналом) |
| 3 | <p>Законы формирования и управления человеческими ресурсами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - законность и её свойства - законы управления. Спрос и предложение на труд. - законы развития навыков. Взаимосвязь законов при формировании и использовании человеческих ресурсов на различных уровнях (макроэкономическом; микроэкономическом; трудового коллектива и конкретного работника). - закон усиления регулирования и управления - закон «необходимого разнообразия» управления - закон рассредоточения центров власти и управления - закон системности управления - закон развития (самоуправления) системы управления - закон эффекта управления. |
| 4 | <p>Теории управления человеческими ресурсами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формирование научных подходов к управлению персоналом - теории управления персоналом: классические теории (Ф. Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов. - современные теории управления персоналом: теория человеческого капитала (Г. Беккер, Я. Минсер, Т. Шульц), теории стратегического управления человеческими ресурсами (С. Фомбрун, М. Бир, П. Боксалл и др.). Основные концепции управления персоналом (классификация проф. Л.И. Евенко) - школы управления человеческими ресурсами: школа научного управления, административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др. |
| 5 | <p>Система управления человеческими ресурсами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие, сущность и элементы системы управления человеческими ресурсами. - подсистемы в системе управления человеческими ресурсами: общего и линейного руководства, планирования и маркетинга, управления подбором и учетом кадров, управления трудовыми отношениями, обеспечения нормальных условий труда и др. - классификация систем управления. <p>Свойства системы управления человеческими ресурсами</p> |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|----------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - структура управления человеческими ресурсами - государственная система управления человеческими ресурсами Российской Федерации. |
| 6 | <p>Компетентностный подход к УЧР.</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие компетенции и компетентности; - модель компетенции; - типы компетенций; - профиль компетенций; - формы и инструменты развития компетенций |
| 7 | <p>Планирование человеческих ресурсов</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирование потребности в персонале; - методы определения потребностей; - внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки; - сбор и анализ информации о вакансии; - разработка критерии отбора и определение требований к кандидатам. |
| 8 | <p>Подбор, отбор персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. |
| 9 | <p>Адаптация персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - цели и виды адаптации. - разработка программ введения в должность. - критерии успешности процесса адаптации |
| 10 | <p>Мотивация и оплата труда</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - понятие мотивации и ее роль в управлении; - основные принципы трудовой мотивации; - обзор современных теорий трудовой мотивации; - возможности нематериальной мотивации. |
| 11 | <p>Обучение и развитие персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доводы «за» и «против» обучения. - место обучения в системе управления персоналом. - цели и задачи обучения. - оценка потребностей в обучении, определение приоритетов. - виды и методы обучения. - сравнительная характеристика основных методов обучения. - рекомендации по выбору провайдера обучения. - критерии оценки эффективности обучения. - система управления карьерой в современной организации. |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|----------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - планирование и подготовка кадрового резерва. - принципы обучения. Специфика обучения взрослых людей. - мотивация к участию в обучении. |
| 12 | <p>Тенденции и перспективы управления человеческими ресурсами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире; - популярные льготы, предоставляемые сотрудникам; - состояние трудовых ресурсов в России; - демографические проблемы. Дефицитные профессии; - HR- проблемы компаний; - цифровая трансформация человеческих ресурсов |

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|----------|--|
| 1 | <p>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации</p> <p>Проектирование организационной структуры компании, определение кадровой политики и философии. Студенты создают свою собственную компанию, определяют миссию, цели и стратегию компании, формируют профиль желаемого сотрудника</p> <p>В результате выполнения практического задания студент сможет разработать концепцию своего бизнеса и сформировать кадровую политику</p> |
| 2 | <p>Бизнес-планирование человеческих ресурсов</p> <p>Анализ рынка труда, составление привлекательных вакансий и профилей должностей. Создание фирменного стиля компании: слоган и логотип. Студенты учатся создавать профессионально написанные вакансии, писать привлекательные тексты объявлений, анализировать рынок труда</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится эффективно искать потенциальных сотрудников и привлекать лучших специалистов</p> |
| 3 | <p>Отбор и подбор персонала</p> <p>Проведение групповых деловых игр по проведению интервью, обсуждение особенностей массовых наборов, стажировок и временных контрактов. Реализация собственных конкурсных процедур для приема сотрудников. Студенты осваивают приемы и технологии подбора квалифицированных специалистов, практикуются в проведении интервью и анализе кандидатов</p> <p>В результате выполнения практического задания студент изучает первичный отбор сотрудников</p> |
| 4 | <p>Система адаптации новых сотрудников</p> <p>Создание индивидуальных программ адаптации, знакомство новых сотрудников с внутренней средой компании, постановка испытательного срока и правил прохождения адаптационного периода. Студенты составляют планы адаптации сотрудников, готовят инструкции для наставничества и тестирования новичком</p> <p>В результате практического занятия студент научится быстрой интеграции новых сотрудников в работу команды</p> |
| 5 | <p>Современные подходы к обучению персонала</p> <p>Определение потребностей компании в обучении сотрудников, создание учебных программ, проведение тренингов и курсов повышения квалификации. Использование современных технологий</p> |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|----------|---|
| | <p>дистанционного обучения.Студенты реализуют учебные мероприятия, проводят оценку их эффективности</p> <p>В результате выполнения практического задания студент изучает эффективную организацию профессионального развития сотрудников</p> |
| 6 | <p>Аттестация и оценка персонала</p> <p>Подготовка критериев оценивания сотрудников, разработка моделей аттестаций, анализа результативности работников и выявления талантов.Студенты самостоятельно проводят процедуру оценки персонала, используя разработанные критерии и инструменты</p> <p>В результате практического занятия студент научится проводить эффективную диагностику эффективности сотрудников</p> |
| 7 | <p>Материальное стимулирование персонала</p> <p>Организация материального вознаграждения, понимание основ расчета зарплаты, премиальных выплат и социальных льгот.Решение кейсов и расчеты компенсации сотрудникам позволяют изучить оптимальные схемы вознаграждений</p> <p>В результате практического занятия студент научится выстраивать действенную систему материальной мотивации сотрудников</p> |
| 8 | <p>Нематериальная мотивация персонала</p> <p>Использование приемов психологической и эмоциональной стимуляции сотрудников, внедрение элементов морального поощрения и признания заслуг.Моделирование игровых ситуаций помогает студентам освоить техники нематериальной мотивации сотрудников</p> <p>В результате практического занятия студент научится практике грамотного нематериального стимулирования</p> |
| 9 | <p>Анализ эффективности системы управления человеческими ресурсами</p> <p>Оценка влияния кадровой политики на успешность компаний, мониторинг и анализ экономических и качественных показателей эффективности управления персоналом.Студенты применяют аналитические инструменты для определения соответствия кадровых процессов целям и задачам организации</p> <p>В результате практического занятия студент научится измерять эффективность внедряемых управленческих практик</p> |

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 для вузов / под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8 | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559924 (дата обращения: 28.04.2025) — Текст : электронный |
| 2 | Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560094 (дата обращения: 28.04.2025) — Текст : электронный |
| 3 | Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 172 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19345-9. | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561222 (дата обращения: 28.04.2025) — 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.miit.ru/>).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://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, Google Chrome (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:

Экзамен в 3 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

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

Т.А. Несова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭОПМ

О.В. Ефимова

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян