

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

Форма обучения: Очно-заочная

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: 23.04.2023

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:

- изучить теоретических основ, методов и форм управления человеческими ресурсами российской и международной организации;
- обучить эффективным технологиям в области управления человеческими ресурсами (российский и зарубежный опыт);
- развить у студентов практических навыков анализа новых подходов к совершенствованию управления человеческими ресурсами российской и международной организации.

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 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 №4
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 148 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>Система управления человеческими ресурсами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Понятие системного подхода в научном исследовании</p> <p>Применение системного подхода в управлении человеческими ресурсами</p> <p>Эволюция теории управления человеческими ресурсами</p> <p>Взаимосвязь теории человеческого капитала и управления человеческими ресурсами</p> <p>Взаимосвязь человеческого и интеллектуального капитала</p> <p>Формирование стоимости бизнеса</p> <p>Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами</p> <p>Международные организации в системе управления человеческими ресурсами</p> <p>Информационные технологии управления человеческими ресурсами</p> <p>Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческими ресурсами</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
2	<p>Динамика численности населения и трудовая миграция</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Динамика демографических процессов</p> <p>Демографическая политика Российской Федерации</p> <p>Классификация населения по его отношению к трудовой деятельности</p> <p>Прогнозирование численности населения</p> <p>Численность и структура трудовых ресурсов</p> <p>Трудовая миграция населения</p> <p>Международная трудовая миграция</p>
3	<p>Институциональные основы рынка труда</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Понятие и структура рынка труда</p> <p>Спрос и предложение на рынке труда</p> <p>Рынок квалификационно-образовательных услуг</p> <p>Внутренний рынок труда и его взаимосвязи</p> <p>Типология занятости и безработицы</p> <p>Новые формы занятости</p> <p>Государственная политика на рынке труда</p>
4	<p>Использование человеческих ресурсов</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Деловая оценка работников</p> <p>а) Методические подходы к оценке работников</p> <p>б) Понятие и классификация рабочих мест</p> <p>Новые формы занятости</p> <p>а) Заемный труд</p> <p>б) Вывод за штат персонала (аутсорсинг)</p> <p>в) Виртуальная занятость</p> <p>Реинжиниринг персонала предприятия</p> <p>а) Сущность и методы реинжиниринга</p> <p>б) Персонал как объект реинжиниринга</p> <p>в) Разработка модели управления персоналом</p> <p>г) Методические рекомендации по реинжинирингу персонала</p> <p>д) Маркетинг персонала</p> <p>Кадровый аудит и контроллинг управления человеческими ресурсами</p> <p>а) Кадровый аудит</p> <p>б) Контроллинг управления человеческими ресурсами</p> <p>Конфликты в организации</p> <p>а) Причины возникновения и виды конфликтов</p> <p>б) Изучение, разрешение и профилактика конфликтов</p>
5	<p>Современные тенденции найма, оценки и аутплейсмента в инновационном управлении человеческими ресурсами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Формирование, использование и развитие человеческих ресурсов в период инновационных процессов в организации</p> <p>Современные методы и критерии подбора и найма специалистов в организацию</p> <p>Система и методы комплексной оценки и аттестации человеческих ресурсов в период перемен</p> <p>Assessment Centre — инновационная форма современного использования технологий комплексной оценки ключевых компетенций специалистов и руководителей</p> <p>Аутплейсмент как инструмент инновационного менеджмента человеческих ресурсов</p>
6	<p>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>Мотивация трудовой деятельности Выбор эффективных методов стимулирования Типичные случаи неэффективной работы систем мотивации Основные принципы мотивации труда Оплата труда по результату (практический опыт) Международный стандарт вознаграждения работникам Мотивация труда Оплата труда по результату (практический опыт) Оплата труда в бюджетной сфере</p>
7	<p>Профессиональная подготовка и развитие человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: Профессиональная подготовка работников и конкурентоспособность а) Компетентностный подход в образовании б) Анализ потребности в обучении работников Организационные формы и методы профессионального обучения а) Методы профессионального обучения б) Коучинг — технология эффективного решения проблем Профессиональная ориентация а) Направления профессиональной ориентации б) Психологическая поддержка, ее направления, цели и методы в) Управление профессиональной ориентацией и психологической поддержкой населения Планирование карьеры и основы лидерства а) Планирование карьеры б) Основы лидерства в). Знание и креативность — основные черты лидера г) Креативная деятельность лидера Регулирование социально-трудовых отношений а) Коллективный договор: назначение и содержание б) Соглашения и их виды в) Трудовой договор: назначение и содержание</p>
8	<p>Перспективные направления развития управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: Глобализация и международное управление человеческими ресурсами а) Влияние глобализации на международный рынок труда б) Мировой опыт в управлении человеческими ресурсами в) Международные организации в системе управления человеческими ресурсами Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами а) Модель формирования автоматизированного комплекса задач управления человеческими ресурсами б) Развитие информационных технологий управления человеческими ресурсами Национальная инновационная система а) Национальные инновационные системы и их информационное обеспечение б) Переход России к инновационно-ориентированной экономике Кросс-культурный менеджмент а) Влияние национальных культур и языковых различий на управление человеческими ресурсами б) Кросс-культурные модели управления людьми в организации в) Практический опыт влияния японской культуры на управление человеческими ресурсами</p>
9	<p>Оценка эффективности управления персоналом Рассматриваемые вопросы: Концептуальные подходы к оценке эффективности управления персоналом Система оценки работ персонала</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Методы оценки персонала Аттестация персонала организации

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Система управления человеческими ресурсами</p> <p>Понятие системного подхода в научном исследовании Применение системного подхода в управлении человеческими ресурсами Эволюция теории управления человеческими ресурсами Взаимосвязь теории человеческого капитала и управления человеческими ресурсами Взаимосвязь человеческого и интеллектуального капитала</p>
2	<p>Динамика численности населения и трудовая миграция</p> <p>Динамика демографических процессов Демографическая политика Российской Федерации Классификация населения по его отношению к трудовой деятельности Прогнозирование численности населения Численность и структура трудовых ресурсов Трудовая миграция населения Международная трудовая миграция</p>
3	<p>Институциональные основы рынка труда</p> <p>Понятие и структура рынка труда Спрос и предложение на рынке труда Рынок квалификационно-образовательных услуг Внутренний рынок труда и его взаимосвязи Типология занятости и безработицы Новые формы занятости Государственная политика на рынке труда</p>
4	<p>Современные тенденции найма, оценки и аутплейсмента в инновационном управлении человеческими ресурсами</p> <p>Формирование, использование и развитие человеческих ресурсов в период инновационных процессов в организации Современные методы и критерии подбора и найма специалистов в организацию Система и методы комплексной оценки и аттестации человеческих ресурсов в период перемен Деловая игра «Подбор персонала»</p>
5	<p>Использование человеческих ресурсов</p> <p>Реинжиниринг персонала предприятия а) Сущность и методы реинжиниринга б) Персонал как объект реинжиниринга в) Разработка модели управления персоналом г) Методические рекомендации по реинжинирингу персонала д) Маркетинг персонала</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
6	<p>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</p> <p>Мотивация трудовой деятельности Выбор эффективных методов стимулирования Типичные случаи неэффективной работы систем мотивации Основные принципы мотивации труда Оплата труда по результату (практический опыт)</p>
7	<p>Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами</p> <p>Международный стандарт вознаграждения работникам Мотивация труда Оплата труда по результату (практический опыт) Оплата труда в бюджетной сфере Мастер-класс по теме «Лидер и его команда».</p>
8	<p>Профессиональная подготовка и развитие человеческих ресурсов</p> <p>Профессиональная подготовка работников и конкурентоспособность а) Компетентностный подход в образовании б) Анализ потребности в обучении работников Организационные формы и методы профессионального обучения а) Методы профессионального обучения б) Коучинг — технология эффективного решения проблем Профессиональная ориентация а) Направления профессиональной ориентации б) Психологическая поддержка, ее направления, цели и методы в) Управление профессиональной ориентацией и психологической поддержкой населения</p>

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 / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. —	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511328

	406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный	
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	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/516339
3	Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / 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	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510775

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

Интернет - ресурсы

1. <http://library.miiit.ru/> - электронно-библиотечная система Научнотехнической библиотеки МИИТ.
2. <http://elibrary.ru/> - научная электронная библиотека.
3. Поисковые системы: Yandex - <https://ya.ru/> , Mail - <https://mail.ru/>
4. 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.

5. Образовательная платформа Юрайт — <https://urait.ru/>

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/>

- Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);
- Операционная система Microsoft Windows;
- Microsoft Office;

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).

Необходимы аудитории лекционного типа и аудитория для практических занятий и Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная набором демонстрационного оборудования и компьютерной техникой с необходимым программным обеспечением и подключением к сети Интернет.

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 4 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

И.Т. Рустамова

Заведующий кафедрой МБ

О.Н. Рожко

Председатель учебно-методической
комиссии

Г.А. Моргунова