

**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 - программа бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.01 Экономика,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление человеческими ресурсами**

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика труда

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: 23.05.2025

## 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):

**ПК-1** - Способен проводить анализ форм организации, разделения и кооперации труда, состояния и оснащенности рабочих мест, результатов их оценки по условиям труда, разрабатывать нормативы по труду, формировать тарифно-квалификационную и организационно-штатную структуру персонала, а также оценивать текущее состояние производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов.

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

**Знать:**

теоретические, правовые и организационные основы управления человеческими ресурсами организации

**Уметь:**

применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами

**Владеть:**

навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами

### 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 №5
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	Понятие и сущность управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: - научное определение - роль человеческих ресурсов в процессе их трудовой деятельности

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<p>- предмет, метод, объект и субъект управления. Управляющее воздействие</p> <p>- задачи управления человеческими ресурсами. Эволюция управления человеческими ресурсами.</p>
2	<p><b>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации</b></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> </ul>
3	<p><b>Законы формирования и управления человеческими ресурсами</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- законность и её свойства</li> <li>- законы управления. Спрос и предложение на труд.</li> <li>- законы развития навыков. Взаимосвязь законов при формировании и использовании человеческих ресурсов на различных уровнях (макроэкономическом; микроэкономическом; трудового коллектива и конкретного работника).</li> <li>- закон усиления регулирования и управления</li> <li>- закон «необходимого разнообразия» управления</li> <li>- закон рассредоточения центров власти и управления</li> <li>- закон системности управления</li> <li>- закон развития (самоуправления) системы управления</li> <li>- закон эффекта управления.</li> </ul>
4	<p><b>Теории управления человеческими ресурсами</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование научных подходов к управлению персоналом</li> <li>- теории управления персоналом: классические теории (Ф.Тейлор, Ф. Гильбрет, Г. Эмерсон, А. Файоль), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Лайкерт), теории человеческих ресурсов.</li> <li>- 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)</li> <li>- школы управления человеческими ресурсами: школа научного управления, административная школа, неоклассическая школа, поведенческая (бихевиористская) школа и др.</li> </ul>
5	<p><b>Система управления человеческими ресурсами</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятие, сущность и элементы системы управления человеческими ресурсами.</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Свойства системы управления человеческими ресурсами</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структура управления человеческими ресурсами</li> <li>- государственная система управления человеческими ресурсами Российской Федерации.</li> </ul>
6	<p><b>Компетентностный подход к УЧР.</b></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>
7	<p><b>Планирование человеческих ресурсов</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирование потребности в персонале;</li> </ul>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> <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> </ul>
8	<p><b>Подбор, отбор персонала</b></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> <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> </ul>
9	<p><b>Адаптация персонала</b></p> <p>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>
10	<p><b>Мотивация и оплата труда</b></p> <p>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>
11	<p><b>Обучение и развитие персонала</b></p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доводы «за» и «против» обучения.</li> <li>- место обучения в системе управления персоналом.</li> <li>- цели и задачи обучения.</li> <li>- оценка потребностей в обучении, определение приоритетов.</li> <li>- виды и методы обучения.</li> <li>- 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.</li> <li>- принципы обучения. Специфика обучения взрослых людей.</li> <li>- мотивация к участию в обучении.</li> </ul>
12	<p><b>Тенденции и перспективы управления человеческими ресурсами</b></p> <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>- состояние трудовых ресурсов в России;</li> <li>- демографические проблемы. Дефицитные профессии;</li> <li>- HR- проблемы компаний;</li> <li>- цифровая трансформация человеческих ресурсов</li> </ul>

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации 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 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 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 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 Определение потребностей компании в обучении сотрудников, создание учебных программ, проведение тренингов и курсов повышения квалификации. Использование современных технологий 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 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 Организация материального вознаграждения, понимание основ расчета заработной платы, премиальных выплат и социальных льгот. Решение кейсов и расчеты компенсации сотрудникам позволяют</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	изучить оптимальные схемы вознаграждений В результате практического занятия студент научится выстраивать действенную систему материальной мотивации сотрудников
8	<b>Нематериальная мотивация персонала</b> Использование приемов психологической и эмоциональной стимуляции сотрудников, внедрение элементов морального поощрения и признания заслуг. Моделирование игровых ситуаций помогает студентам освоить техники нематериальной мотивации сотрудников В результате практического занятия студент научится практике грамотного нематериального стимулирования
9	<b>Анализ эффективности системы управления человеческими ресурсами</b> Оценка влияния кадровой политики на успешность компании, мониторинг и анализ экономических и качественных показателей эффективности управления персоналом. Студенты применяют аналитические инструменты для определения соответствия кадровых процессов целям и задачам организации В результате практического занятия студент научится измерять эффективность внедряемых управленческих практик

#### 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	Выполнение курсовой работы.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

#### 4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Этапы развития теории и практики управления человеческими ресурсами.
2. Сущность и задачи управления человеческими ресурсами организации.
3. Современные концепции управления человеческими ресурсами.
4. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами в XIX – XXI вв.
5. Теории человеческих ресурсов как основа управления персоналом современных организаций.
6. Организационная структура системы управления персоналом и ее совершенствование.

7. Функции системы управления человеческими ресурсами организации.

8. Методы управления человеческими ресурсами и их совершенствование.

9. Административное воздействие на работников: анализ управленческих технологий и их совершенствование.

10. Методы организационного воздействия на персонал и их совершенствование.

11. Команда как разновидность коллектива: основные признаки и особенности управления.

12. Место кадрового планирования в системе управления человеческими ресурсами.

13. Содержание и задачи кадрового планирования в организации человеческими ресурсами.

14. Нормативно-методическое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

15. Правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

16. Информационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

17. Делопроизводство в системе управления персоналом.

18. Деятельность менеджеров по персоналу и ее совершенствование.

19. Разработка требований к личности менеджера по персоналу.

20. Взаимодействие линейных руководителей и менеджеров по персоналу и его совершенствование.

21. Оценка эффективности деятельности по управлению человеческими ресурсами и разработка мер по ее повышению.

22. Служба управления персоналом в современной организации: роль, статус, задачи, функции.

23. Роль социально-психологических методов в управлении человеческими ресурсами.

24. Социально-психологический климат коллектива – задача деятельности руководителя.

25. Социально-психологические аспекты развития персонала в современной организации.

26. Организационная культура как фактор эффективной деятельности организации.

27. Корпоративная культура: методы ее формирования и развития в организации.

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: <a href="https://urait.ru/bcode/559924">https://urait.ru/bcode/559924</a> (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: <a href="https://urait.ru/bcode/560094">https://urait.ru/bcode/560094</a> (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: <a href="https://urait.ru/bcode/561222">https://urait.ru/bcode/561222</a> (дата обращения: 28.04.2025)— Текст : электронный

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

hОфициальный 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:

Курсовая работа в 5 семестре.

Экзамен в 5 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 ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян