

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
базового высшего образования
по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент,
утвержденной научным руководителем РУТ
(МИИТ) Розенбергом И.Н.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Бизнес и транспортная логистика

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: 8890
Подписал: заведующий кафедрой Вакуленко Сергей
Петрович
Дата: 08.07.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины является формирование компетенций, знаний, умений в области управления человеческими ресурсами современной организации, а также обеспечивает приобретение практических навыков применения различных методов и технологий управления человеческими ресурсами, необходимых для эффективного управления организацией.

Задачи дисциплины:

- изучение теоретических основ, методов и форм управления человеческими ресурсами организации;
- обучение эффективным технологиям в области управления человеческими ресурсами;
- развитие у студентов практических навыков анализа новых подходов к совершенствованию управления человеческими ресурсами организации.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ОПК-1 - Способен применять знания в области экономики и управления для решения типовых профессиональных задач;

ПК-11 - Способен к постановке целей, задач работникам подразделений, участвующим в процессе перевозки груза, контролю выполнения операционных заданий;

УК-3 - Способен организовать работу команды для достижения поставленной цели.

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

Знать:

Теоретические, правовые и организационные основы управления.

Цели и задачи HR–менеджмента, основные методы и функции HR–менеджмента.

Роль и место управления человеческими ресурсами в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.

Причины многовариантности практики управления человеческими ресурсами в современных условиях.

Уметь:

Применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами.

Применять эффективные технологии в области управления человеческими ресурсами организации.

Планировать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии УЧР, использовать опыт подходов к УЧР в современных условиях, применять основные принципы современной концепции HR–менеджмента.

Разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации; разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их

эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.

Владеть:

Навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами.

Навыками, необходимыми для осуществления эффективной управленческой деятельности в сфере управления человеческими ресурсами организации.

Навыками анализа характеристик персонала организации.

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):	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 80 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	Персонал организации как объект HR– менеджмента. Основные вопросы, рассматриваемые на лекции: - Понятие и содержание HR–менеджмента. Содержание понятий «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы». - Подходы к управлению человеческими ресурсами. Основные принципы современной концепции HR–менеджмента. - Современные тенденции в эволюции управления человеческими ресурсами. - Цели и задачи HR–менеджмента. Методы управления человеческими ресурсами компании. Основные функции HR–менеджмента. - Количественная, качественная и структурная характеристика персонала компании.
2	Компетентностный подход в персонал-технологиях. Основные вопросы, рассматриваемые на лекции: - Компетентностный подход. - Понятие компетенции и компетентности. Модель компетенции. Типы компетенций. Профиль компетенций. - Формы и инструменты развития компетенций.
3	Планирование и отбор персонала. Основные вопросы, рассматриваемые в лекции: - Планирование человеческих ресурсов. Планирование потребности в персонале. Особенности долгосрочного планирования человеческих ресурсов. - Прогнозирование потребностей в человеческих ресурсах. Методы определения потребностей. - Внутренний и внешний набор персонала: преимущества и недостатки. - Сбор и анализ информации о вакансии. Разработка критериев отбора и определение требований к кандидатам.
4	Деловая оценка и аттестация персонала. Основные вопросы, рассматриваемые на лекции:

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Деловая оценка как важнейшая составляющая отбора и развития персонала. - Основные показатели деловой оценки. Текущая периодическая оценка (аттестация) персонала. - Цели и виды аттестации. Организация аттестации персонала: порядок и этапы проведения. - Основные компоненты аттестации персонала.
5	Управление профессиональной адаптацией персонала. Основные вопросы, рассматриваемые на лекции: - Адаптация персонала. Цели и виды адаптации. - Разработка программ введения в должность. Наставничество – эффективный метод обучения новичка. - Критерии успешности процесса адаптации. Методы и технологии адаптации. - Информационное обеспечение процесса профессиональной адаптации персонала.
6	Мотивация и стимулирование персонала. Основные вопросы, рассматриваемые в лекции: - Понятие мотивации и ее роль в управлении. Основные принципы трудовой мотивации. - Обзор современных теорий трудовой мотивации. - Материальное стимулирование. - Нематериальное стимулирование. - Элементы эффективной системы стимулирования персонала. - Способы определения заработной платы сотрудников. Формы и системы оплаты труда.
7	Управление индивидуальной деятельностью сотрудника. Основные вопросы, рассматриваемые в лекции: - Персональное развитие и деловая карьера. Типы и этапы деловой карьеры. Индивидуальный карьерный план (карьерограмма). - Структура системы управления деловой карьерой персонала в организации. Технологии управления индивидуальной деятельностью сотрудника и развитием карьеры (прогнозирование продвижения, технология самооценки карьерных возможностей, самоорганизация карьерного роста, преодоление карьерного кризиса). - Обучение и развитие персонала. 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. Критерии оценки эффективности обучения. - Планирование и подготовка кадрового резерва.
8	Инновации в УЧР. Основные вопросы, рассматриваемые на лекции: - Тенденции и перспективы управления человеческими ресурсами. - Тенденции в области оплаты труда и мотивации персонала в России и мире. Состояние трудовых ресурсов в России. - Дефицитные профессии. HR- проблемы компаний. - Цифровая трансформация. - Профессии будущего.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Политика и стратегия управления персоналом. В результате выполнения практического задания, студенты получают навык разработки организационной структуры компании, проектирования стратегии УЧР.
2	Компетентностный подход. В результате выполнения практического задания, студенты получают навык разработки компетентностного профиля.
3	Планирование и отбор персонала. В результате работы над практическим заданием, студенты получают навык расчета потребности в персонале и научатся отбирать эффективные методы подбора персонала.
4	Кейс "Адаптация персонала" В результате работы над кейсом, студенты получают навык выбора наиболее эффективных методов адаптации персонала.
5	Материальное стимулирование персонала. В результате выполнения практического задания, студенты получают навык по разработке положения о премировании, по расчету различных форм заработной платы.
6	Кейс "Нематериальное стимулирование персонала". В результате работы над кейсом, студенты получают навык определения наиболее эффективных методов нематериального стимулирования в конкретной ситуации.
7	Современные проблемы и задачи управления персоналом. В результате работы над практическим заданием, студенты отрабатывают навык расчета показателей вовлеченности и лояльности персонала. Изучают методы работы с увольнениями. Выбирают оптимальный метод внедрения изменений.
8	Кейс "Управление конфликтами" В результате работы над кейсом, студенты получают навык подбора наиболее эффективного поведения при выходе из конфликтной ситуации.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Изучение дополнительной литературы.
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	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. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. О. А. Лапшова М. : Издательство Юрайт, , 2020	Электронная библиотека Юрайт https://urait.ru/bcode/449872

2	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. М. : Издательство Юрайт, , 2020	Электронная библиотека Юрайт https://urait.ru/bcode/449872
3	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. О. М. Исаева, Е. А. Припорова М. : Издательство Юрайт, , 2020	Электронная библиотека Юрайт https://urait.ru/bcode/451252
4	Управление персоналом. — 461 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16151-9. А. А. Литвинюк; под редакцией А. А. Литвинюка. М. : Издательство Юрайт, , 2020	Электронная библиотека Юрайт https://urait.ru/bcode/450928

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://rzd.ru/> -сайт ОАО «РЖД».

3. <http://elibrary.ru/> -научно-электронная библиотека

4. Электронно-библиотечная система «Znaniyum.com»: <http://znaniyum.com/>

5. Электронно-библиотечная система «КнигаФонд»: <http://www.knigafund.ru/>

6. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»: www.bibloclub.ru

7. Научная электронная библиотека (НЭБ): <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

8. БД российских научных журналов на Elibrary.ru (РУНЭБ): http://elibrary.ru/projects/subscription/rus_titles_open.asp

9. БД российских журналов East View: <http://dlib.eastview.com>

10. <http://www.zeldortrans-jornal.ru/magazine/magazin.htm> -электронная библиотека журнала «Железнодорожный транспорт».

11. <http://www.rzd-partner.ru/publications/rzd-partner/> -электронная библиотека журнала «РЖД Партнер».

12. <http://pult.gudok.ru/archive/> -электронная библиотека журнала «Пульс управления».

13. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

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

Программные продукты Microsoft Office

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

Для проведения учебных занятий необходима аудитория, оснащенная доской, проектором, экраном и ПК.

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 «Управление
транспортным бизнесом»

Н.А. Андриянова

Согласовано:

Заведующий кафедрой УТБиИС

С.П. Вакуленко

Председатель учебно-методической
комиссии

Н.А. Андриянова