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: 04.06.2024

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 дисициплины:

- 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
	- предмет, метод, объект и субъект управления. Управляющее воздействие - задачи управления человеческими ресурсами. Эволюция управления человеческими ресурсами.
2	Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации Рассматрвиаемые вопросы: - определения, схемы УЧР; - цели и задачи УЧР, УЧР в организациях; - подсистемы УЧР, аксиомы УЧР, УЧР и УП (управление персоналом)
3	Законы формирования и управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: - 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	Теории управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: - 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	Система управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: - 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. Свойства системы управления человеческими ресурсами - структура управления человеческими ресурсами - государственная система управления человеческими ресурсами Российской Федерации.
6	Компетентностный подход к УЧР. Рассматриваемые вопросы: - понятие компетенции и компетентности; - модель компетенции; - типы компетенций; - профиль компетенций; - формы и инструменты развития компетенций
7	Планирование человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: - планирование потребности в персонале;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- 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.
8	Подбор, отбор персонала Рассматриваемые вопросы: - 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	Адаптация персонала Рассматрвиаемые вопросы: - цели и виды адаптации. - разработка программ введения в должность. - критерии успешности процесса адаптации
10	Мотивация и оплата труда Рассматриваемые вопросы: - понятие мотивации и ее роль в управлении; - основные принципы трудовой мотивации; - обзор современных теорий трудовой мотивации; - возможности нематериальной мотивации.
11	Обучение и развитие персонала Рассматриваемые вопросы: - 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. - планирование и подготовка кадрового резерва. - принципы обучения. Специфика обучения взрослых людей. - мотивация к участию в обучении.
12	Тенденции и перспективы управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: - 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	Политика и стратегия управления человеческими ресурсами в организации Разработка бизнес-модели компании, проектирование человеческих ресурсов в ней В результате практического занятия студент научится проектировать количество и состав ресурсов компании
2	Планирование человеческих ресурсов Мини-тренинг: «Где найти подходящие кадры?». Мини-тренинг: «Резюме успешного кандидата». Деловая игра «Профессиограмма». В результате практического занятия студент научится грамотно составлять и оценивать резюме для качественного подбора персонала.
3	Подбор, отбор персонала Работа дискуссионного фильма «Массовый подбор». Деловая игра «Экспертиза объявления». В результате практического занятия студент узнает и научится применять методы массового подбора персонала.
4	Адаптация персонала Видеокейс и деловая игра на тему «Разработка системы оплаты труда». В результате практического занятия студенты научаться подбирать систему труда персонала для различных категорий персонала.
5	Современные проблемы и задачи управления человеческими ресурсами Особенности управления человеческими ресурсами на ж.д. Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД». Компетентностный подход к управлению персоналом в ОАО «РЖД». Показатели вовлеченности и лояльности персонала ОАО «РЖД». Единые корпоративные требования к персоналу в холдинге «РЖД». единых корпоративных требований к персоналу в холдинге «РЖД». Разработка профессиональных компетенций. Обеспечение конкурентоспособности заработной платы работников ОАО «РЖД на рынке труда. В результате практического занятия студенты узнают методология управления человеческими ресурсами в ОАО "РЖД" и проведут ее анализ.
6	Деловая оценка и аттестация персонала как компоненты диагностики В результате практического занятия студенты рассмотрят эффективные модели и тестовые программы оценки персонала. Основные этапы деловой оценки при текущей и периодической аттестации персонала организации
7	Командообразование в организации В результате практического занятия студенты изучат принципы работы в команде. На примере деловой игры начаться методам командообразоваия, а также успешной коммуникации при командной работе.
8	Управление индивидуальной деятельностью сотрудника В результате практического занятия студенты рассмотрят вопросы персонального развитя и деловой карьеры. Типы и этапы деловой карьеры. Индивидуальный карьерный план (карьерограмма). Структура системы управления деловой карьерой персонала в организации
9	Управление конфликтами в В результате практического занятия студенты рассмотрят причины возникновения конфликтов в

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	организации; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы управления конфликтами
10	Мотивация и стимулирование персонала В результате практического занятия студенты рассмотрят методы материальной мотивации сотрудников на примере кейс-задач.
11	Нематериальная мотивация персонала В результате практического заняттия студенты изучат способы нематериальной мотивации персонала на примере моделирования ситуаций.
12	Обучения персонала В результате практического занятия студенты изучат современные методики обучения персонала и расммотрят их эффективность.

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 – XXIвв.

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 и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4.	https://urait.ru/bcode/489420 (дата обращения: 09.02.2022).— Текст : электронный
2	Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 245 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7304-4.	https://urait.ru/bcode/498887 (дата обращения: 09.02.2022).— Текст : электронный
3	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, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7.	https://urait.ru/bcode/494037 (дата обращения: 09.02.2022).— Текст : электронный
4	Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7.	https://urait.ru/bcode/493973 (дата обращения: 09.02.2022). — 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 (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» А.С. Матвеева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян