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
38.03.04 Государственное и муниципальное управление,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль): Государственная политика и управление в транспортной отрасли

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: 08.06.2026

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):

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

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

УК-4 - Способен к продуктивной коммуникации.

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

Знать:

- теоретические, правовые и организационные основы управления человеческими ресурсами организации;
- основы управления карьерой и формирования кадрового резерва;
- методы планирования потребности в персонале.

Уметь:

- применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами;
- планировать карьерные траектории и программы подготовки резерва;
- проводить анализ рынка труда и определять источники привлечения кандидатов.

Владеть:

- навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами;
- навыками разработки индивидуальных образовательных маршрутов;
- методами прогнозирования кадровой потребности.

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	Понятие и сущность управления человеческими ресурсами. Рассматриваемые вопросы: - 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	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;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- профиль компетенций; - формы и инструменты развития компетенций.
7	Планирование человеческих ресурсов. Рассматриваемые вопросы: - планирование потребности в персонале; - 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;

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- 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. Проектирование организационной структуры компании, определение кадровой политики и философии.Студенты создают свою собственную компанию, определяют миссию, цели и стратегию компании, формируют профиль желаемого сотрудника. В результате выполнения практического задания студент сможет разработать концепцию своего бизнеса и сформировать кадровую политику.
2	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. В результате выполнения практического задания студент учится эффективно искать потенциальных сотрудников и привлекать лучших специалистов.
3	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. В результате выполнения практического задания студент изучает первичный отбор сотрудников.
4	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. В результате практического занятия студент научится быстрой интеграции новых сотрудников в работу команды.
5	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. В результате выполнения практического задания студент изучает эффективную организацию профессионального развития сотрудников.
6	Аттестация и оценка персонала. Подготовка критериев оценивания сотрудников, разработка моделей аттестаций, анализа

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	результативности работников и выявления талантов.Студенты самостоятельно проводят процедуру оценки персонала, используя разработанные критерии и инструменты. В результате практического занятия студент научится проводить эффективную диагностику эффективности сотрудников.
7	Материальное стимулирование персонала. Организация материального вознаграждения, понимание основ расчета зарплаты, премиальных выплат и социальных льгот.Решение кейсов и расчеты компенсации сотрудникам позволяют изучить оптимальные схемы вознаграждений. В результате практического занятия студент научится выстраивать действенную систему материальной мотивации сотрудников.
8	Нематериальная мотивация персонала. 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	Анализ эффективности системы управления человеческими ресурсами 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.
10	Управление карьерой и формирование кадрового резерва. Построение карьерных треков, планирование преемственности, создание пула талантов, разработка индивидуальных планов развития (ИПР). Студенты разрабатывают карту карьерного пути для ключевых должностей и программу формирования кадрового резерва. В результате выполнения практического задания студент сможет выстраивать систему управления карьерой и формировать кадровый резерв организации.
11	Цифровизация HR-процессов и HR-аналитика. Студенты анализируют показатели эффективности HR-процессов и предлагают решения по их цифровизации. В результате выполнения практического задания студент научится применять инструменты HR-аналитики для принятия обоснованных управленческих решений.
12	Развитие бренда работодателя. Формирование ценностного предложения работодателя, каналы продвижения HR-бренда, работа с репутацией компании на рынке труда, взаимодействие с образовательными учреждениями. Студенты разрабатывают стратегию продвижения бренда работодателя и создают контент для привлечения лучших кандидатов. В результате выполнения практического задания студент изучит методы формирования и продвижения привлекательного имиджа организации на рынке труда.
13	Управление организационной культурой и внутренними коммуникациями. Диагностика организационной культуры, формирование корпоративных ценностей, управление

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	вовлеченностью персонала, профилактика профессионального выгорания. Студенты проводят аудит корпоративной среды и разрабатывают план мероприятий по повышению вовлеченности и удержанию сотрудников. В результате выполнения практического задания студент научится управлять социально-психологическим климатом в коллективе и выстраивать эффективные внутренние коммуникации.
14	Комплексный HR-проект (Защита стратегии управления человеческими ресурсами). Интеграция всех изученных процессов УЧР в единую систему. Студенты представляют разработанные ранее элементы (политика, подбор, адаптация, мотивация, оценка) в виде комплексной HR-стратегии для своей виртуальной компании. Студенты защищают свой HR-проект, аргументируя экономическую и социальную эффективность предложенных решений. В результате выполнения практического задания студент сможет комплексно применять полученные знания для решения стратегических задач управления человеческими ресурсами в организации.

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, 2026. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8.	URL: https://urait.ru/bcode/582789 (дата обращения: 10.06.2026) — Текст : электронный.
2	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4.	URL: https://urait.ru/bcode/583318 (дата обращения: 10.06.2026) — 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, 2026. — 172 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19345-9.	URL: https://urait.ru/bcode/583983 (дата обращения: 10.06.2026) — 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 (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 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:

доцент, к.н. кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»	А.Ю. Овчинников
старший преподаватель кафедры «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»	Т.А. Несова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТИиУСБ	Е.А. Ступникова
Заведующий кафедрой ЭТиУЧР	И.А. Епишкин
Председатель учебно-методической комиссии	М.В. Ишханян