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 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 (Российско-Китайская программа)

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: 1054949
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Кокорев Игорь Анатольевич
Дата: 17.06.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины «Управление человеческими ресурсами» является формирование у обучающегося знаний, умений и навыков необходимых для правильного выстраивания воспроизводственного процесса сотрудников в международной компании.

Задача дисциплины:

- изучение теоретических представлений об эволюции системы управления человеческими ресурсами, международных организаций, влияющих на систему управления человеческими ресурсами, анализирование национальных особенностей человеческих ресурсов и учитывание их при управлении ими.

- анализ численности населения и трудовых мигрантов, прогнозирование человеческих ресурсов, изучение особенностей трудовой миграции.

- анализ институциональных элементов рынка труда, изучение новых форм занятости, компонент государственной политики занятости населения.

- определение кадрового потенциала, изучение методов управления трудовым коллективом, умение анализировать и управлять формальными и неформальными группами, создавать нормальный морально-психологический климат в коллективе, проводить реинжиниринг кадров.

- изучение приемов по подбору персонала, особенностей анализа кадров при подборе, параметрических особенностей персонала, а также анализ диагностических подходов при приеме на работу и проведение оценки потенциальной рабочей силы, методики проведения аттестации кадров, а также механизмов и этапов ее проведения.

- умение развивать человеческие ресурсы, в частности, подготовка, переподготовка, повышение квалификации, подходы по организации обучения, изучение особенностей по регулированию социально-трудовых отношений.

- применение приемов по высвобождению персонала организации, анализ факторов, влияющих на текучесть, ротацию кадров, изучение особенностей сокращения кадров, приемов по работе с уволенными сотрудниками.

- изучение подходов по организации системы вознаграждения персонала, выявление типов мотивации кадров, приемов по построению системы мотивации персонала, определение места, которое занимает система оплаты персонала в системе мотивации 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.

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

Знать:

- принципы и основные закономерности экономической, организационной и управленческой теории.
- нормы права в области регулирования трудовых отношений.

Уметь:

- использовать принципы и закономерности для эффективного решения профессиональных задач.
- испрользовать нормы права в трудовой деятельности.

Владеть:

- инструментарием решения профессиональных задач.
- подходами по защите прав, согласно действующему законодательству.

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):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
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 96 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	Система управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: Эволюция подходов по управлению человеческими ресурсами. Соотношений понятий «персонал», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «человеческий потенциал». Управление человеческим капиталом, человеческими ресурсами, интеллектуальным капиталом: сущность, взаимодействие
2	Система управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: Управление человеческими ресурсами – зарубежный подход. Роль международных организаций в системе управления человеческими ресурсами. Информационные технологии управления человеческими ресурсами. Национальные особенности управление человеческими ресурсами.
3	Численность населения и трудовая миграция Рассматриваемые вопросы: Демографические процессы в экономике. Демографическая политика Российской Федерации. Классификация населения по его отношению к трудовой деятельности.
4	Численность населения и трудовая миграция Рассматриваемые вопросы: Прогнозирование численности населения. Классификация трудовых ресурсов по экономической активности и статусу в занятости. Трудовая миграция населения.
5	Институциональные основы рынка труда Рассматриваемые вопросы: Рынок труда: понятие, структура рынка. Спрос и предложение на рынке труда. Рынок труда в системе образования. Посредники на рынке труда. Внутренний рынок труда и его взаимосвязь с внешним рынком труда.
6	Институциональные основы рынка труда Рассматриваемые вопросы:

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Типология занятости и безработицы. Новые формы занятости. Государственная политика на рынке труда. Мировой рынок труда.
7	Анализ и использование кадрового потенциала организации Рассматриваемые вопросы: Кадровый потенциал и методы его анализа. Трудовой коллектив. Формальные и неформальные группы.
8	Анализ и использование кадрового потенциала организации Рассматриваемые вопросы: Власть и лидерство. Нововведения и персонал. Социально-психологический климат в коллективе. Реинжиниринг персонала предприятия
9	Формирование и сохранение человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: Подбор персонала и его профессиональная ориентация. Особенности персонала при подборе и профессиональной ориентации. Параметрическое описание личности. Диагностика профессиональной пригодности персонала.
10	Формирование и сохранение человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: Этапы подбора персонала и его профессиональная ориентация. Деловая оценка как технология управления персоналом. Аттестация как форма оценки персонала. Этапы и компоненты аттестации
11	Развитие человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: Обучения персонала организации, его сущность и виды. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров. Этапы процесса обучения и определение потребностей в нем.
12	Развитие человеческих ресурсов Рассматриваемые вопросы: Формы и методы обучения персонала. Регулирование социально-трудовых отношений. Организационное развитие персонала.
13	Высвобождение персонала Рассматриваемые вопросы: Мобильность персонала и текучесть кадров. Факторы текучести кадров. Ротация персонала.
14	Высвобождение персонала Рассматриваемые вопросы: Сокращение персонала. Этапы высвобождения персонала. Работа с увольняющимися сотрудниками.
15	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: Мотивация трудовой деятельности. Подбор эффективных методов стимулирования. Неэффективная работа систем мотивации
16	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами Рассматриваемые вопросы: Построение системы мотивации труда. Оплата труда в системе мотивации и стимулирования труда.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Система управления человеческими ресурсами В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа теоретических представлений об эволюции системы управления человеческими ресурсами, узнает международные организации, влияющие на систему управления человеческими ресурсами, научится анализировать национальные особенности человеческих ресурсов и научится применять их при управлении человеческими ресурсами.
2	Численность населения и трудовая миграция В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа численности населения и трудовых мигрантов, научится прогнозировать человеческие ресурсы, узнает особенности современной трудовой миграции.
3	Институциональные основы рынка труда В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа институциональных элементов рынка труда, узнает новые формы занятости, компоненты государственной политики занятости населения.
4	Анализ и использование кадрового потенциала организации В результате выполнения практического задания студент получает навык определения кадрового потенциала, изучит методы управления трудовым коллективом, научится анализировать и управлять формальными и неформальными группами, выстраивать нормальный морально-психологический климат в коллективе, проводить реинжиниринг кадров.
5	Формирование и сохранение человеческих ресурсов В результате выполнения практического задания студент получает навык подбора персонала, научится учитывать особенностями кадров при подборе, узнает параметрические особенности персонала, а также изучит диагностические приемы по оценке потенциальной рабочей силы, методику проведения аттестации кадров, а также механизмы и этапы ее проведения.
6	Развитие человеческих ресурсов В результате выполнения практического задания студент изучит особенности развития человеческих ресурсов, в частности, таких аспектов как: подготовка, переподготовка, повышение квалификации, подходы по организации обучения, изучит особенности регулирования социально-трудовых отношений, а также научится правильно выстраивать организационное развитие персонала.
7	Высвобождение персонала В результате выполнения практического задания студент получает навык работы с высвобождением персонала организации, выяснит факторы, влияющие на текучесть и ротацию кадров, узнает об особенностях проведения процедуры сокращения кадров, как работать с увольняющимися и уволенными сотрудниками.
8	Вознаграждение работников в контексте управления человеческими ресурсами В результате выполнения практического задания студент получает навык организации системы вознаграждения персонала, изучает типы мотивации кадров, узнает как строить систему мотивации персонала организации, о месте системы оплаты персонала в системе мотивации персонала.

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 для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535753 (дата обращения: 24.01.2024).
2	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный	ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536380 (дата обращения: 24.01.2024).
3	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0. — Текст : электронный	ЭБС Юрайт [сайт] — URL: https://urait.ru/bcode/545114 (дата обращения: 24.01.2024).

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

1. Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) - http://library.miit.ru/

2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - https://elibrary.ru/

3. Поисковые системы: Yandex - https://ya.ru/ , Mail - https://mail.ru/

4. Сервис информационной рассылки новых публикаций по экономике (New Economics Papers) - https://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).

1. Операционная система Microsoft Windows;
2. Microsoft Office;
3. Интернет-браузер.
4. 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).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащённая мультимедиа аппаратурой и компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет".

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, доцент, к.н. кафедры
«Международный бизнес» Е.Е. Рассказова

Согласовано:

и.о. заведующего кафедрой
МТМиУЦП О.Г. Солнцева

и.о. заведующего кафедрой МБ И.А. Кокорев

Председатель учебно-методической
комиссии В.В. Васильчев