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
38.03.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Процессное управление бизнесом

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: 02.06.2025

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 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 решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

ОПК-3 - Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;

УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

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

Знать:

- теоретические, правовые и организационные основы управления человеческими ресурсами организации;
- социальную значимость и последствия управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды;
- командные роли в организации.

Уметь:

- применять на практике основные формы и методы управления человеческими ресурсами;

- разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения;

- осуществлять социальное взаимодействие.

Владеть:

- навыками использования на практике современных технологий управления человеческими ресурсами;

- навыками реализации управленческих решений;

- навыками реализации своей роли в команде

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 №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 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 - 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

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- 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; - 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.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- 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 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

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	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 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

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, 2025. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559924 (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: https://urait.ru/bcode/560094 (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: https://urait.ru/bcode/561222 (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 или другой браузер.

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения MS 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:

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 ЭОПМ О.В. Ефимова

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической комиссии М.В. Ишханян