

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 - программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Человеческий капитал транспорта

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

Форма обучения: Очно-заочная

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: 01.06.2023

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины являются формирование теоретических знаний и практических навыков в области качественного совершенствования человеческих ресурсов и управления человеческим капиталом на уровне организаций.

Задачами освоения дисциплины является изучение понятийного аппарата дисциплины, знакомство с современными теоретическими и методическими основами человеческого капитала; формирование системного представления о развитии корпоративного человеческого капитала через HR-технологии; поиск способов оценки корпоративного человеческого капитала.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-1 - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

ПК-2 - Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации.

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

Знать:

- виды и структуру человеческого капитала;
- методы и подходы к управлению и оценке человеческого капитала;
- основные теории и концепции человеческого капитала
- действующую систему формирования и воспроизводства человеческого капитала и соответствующие регулирующие нормативно-правовые акты.

Уметь:

- использовать различные методы управления человеческим капиталом на микроуровне и участвовать в их реализации
- оценивать кадровый потенциал и формировать грамотную социальную, инвестиционную программу по его развитию

Владеть:

современным инструментарием управления человеческими ресурсами.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 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	Сем. №4
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		
Занятия лекционного типа	12	12
Занятия семинарского типа	12	12

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 84 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	<p>СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ» КАК ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И HR-КАТЕГОРИИ</p> <p>Истоки концепции человеческого капитала. Эволюция подходов к управлению персоналом. Основные подходы к понятию человеческого капитала и классификационные признаки. Характеристика национального человеческого капитала.</p> <p>Ключевые условия и задачи HR-службы в развитии корпоративного человеческого капитала.</p>
2	<p>КОРПОРАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ПОДХОДЫ К ЕГО ОЦЕНКЕ</p> <p>Сущность корпоративного человеческого капитала и его значимость для деятельности организации. Подходы к оценке уровня человеческого капитала на предприятии.</p>
3	<p>КОРПОРАТИВНАЯ ПОЛИТИКА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ</p> <p>Кадровая политика организации и ее роль в формировании и развитии корпоративного человеческого капитала. Методы и технологии управления человеческим капиталом (обучение, развитие, мотивация). Управление талантами.</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Т. Шульц и Г. Беккер: разработка основ теории человеческого капитала</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится применять в практической деятельности теоретические основы человеческого капитала.</p>
2	<p>Концепция национального человеческого капитала</p> <p>В результате выполнения практического задания студент изучает и анализирует концепцию национального человеческого капитала</p>
3	<p>Классификация и виды корпоративного человеческого капитала</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится классифицировать человеческий капитал</p>
4	<p>Апробация методик оценки корпоративного человеческого капитала.</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится использовать методики оценки корпоративного человеческого капитала</p>
5	<p>Выбор инструментов оценки для разных категорий персонала.</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится выбирать инструменты оценки для разных категорий персонала</p>
6	<p>Корпоративная кадровая политика. Оценка и обучение персонала в концепции корпоративного человеческого капитала</p> <p>В результате выполнения практического задания студент учится анализировать влияние корпоративной политики на развитие человеческого капитала</p>
7	<p>Оценка и обучение персонала в концепции корпоративного человеческого капитала</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате выполнения практического задания студент учится проводить оценку и планировать обучение персонала в целях развития корпоративного человеческого капитала

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к текущему контролю.
2	Работа с литературой
3	Подготовка к практическим занятиям
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Работа с лекционным материалом
6	Подготовка к промежуточной аттестации.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 575 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14217-4.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/477357 (дата обращения: 23.04.2023).
2	Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469233 (дата обращения: 23.04.2023).
3	Инновационная политика : учебное пособие для вузов / К. Н. Назин [и др.] ; под редакцией К. Н. Назина, Д. И. Кокурина, С. И. Агабекова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10445-5.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/475369 (дата обращения: 23.04.2023).

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

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.miiit.ru>

Официальный сайт Hr-портала <https://hr-portal.ru/frontpage>

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

Офисный пакет приложений Microsoft Office

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, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением и подключением к сети интернет.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 4 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

А.Ю. Овчинников

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян