

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
38.04.01 Экономика,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Человеческий капитал транспорта

Направление подготовки: 38.04.01 Экономика

Направленность (профиль): Экономика и финансы транспортного бизнеса

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: 20.05.2025

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в сфере управления человеческим капиталом транспортных организаций с учетом особенностей производственных процессов и социально-трудовых отношений в организациях транспортного комплекса.

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся:

- знания процессов управления человеческим капиталом в транспортных организациях, особенности, функции; технологии управления человеческим капиталом, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала в транспортной отрасли;

- умения анализировать существующую систему управления человеческим капиталом в транспортной организации с учетом отраслевых особенностей;

- способности разрабатывать планы развития системы управления человеческим капиталом в целом и ее отдельных подсистем в транспортной организации.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

УК-3 - Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

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

Знать:

принципы системного подхода к анализу проблем отрасли с точки зрения социально-трудовых отношений, принципы организации служб управления персоналом в транспортных компаниях, их функции;

технологии управления человеческим капиталом на транспорте, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала, современные модели и инструменты деловых коммуникаций, основы и принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала на транспорте, принципы взаимоотношений в рабочем коллективе;

Уметь:

управлять формированием и использованием интеллектуально-креативных ресурсов организации в целях повышения производительности и реализации бизнес-стратегии транспортной компании;

применять теории и методики мотивации и лидерства, позволяющие повысить эффективность работы транспортной организации;

применять основные технологии и методы управления человеческим капиталом с учетом отраслевой специфики, осуществления кадровых процедур и разработки необходимого инструментария, получения обратной связи и анализа их эффективности;

Владеть:

навыками разработки и внедрения кадровой политики транспортной компании,

навыками планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала,

формами и методами обучения персонала, управления карьерой,

навыками убеждения сотрудников, стимулирования их к эффективной трудовой деятельности.

3. Объем дисциплины (модуля).**3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).**

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 2 з.е. (72 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 №2
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 40 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	Управление человеческим капиталом на транспорте: отраслевая специфика. Рассматриваемые вопросы: Характеристика трудовых ресурсов транспортной отрасли. Роль и значение управления человеческим капиталом в общей системе управления транспортной компанией. Стратегические программы развития человеческого капитала в транспортных организациях.
2	Планирование человеческих ресурсов на транспорте. Рассматриваемые вопросы: Проектирование и анализ работы с учетом отраслевой специфики. Система профессиональных квалификаций на транспорте. Управление численностью персонала на транспорте. Организация и нормирование труда на предприятиях отрасли.
3	Обеспечение человеческими ресурсами транспортных организаций. Рассматриваемые вопросы: Основные элементы стратегии привлечения талантов в транспортных организациях: модель компетенций, брендинг работодателя, рекрутинг, отбор. Профориентация и система транспортного образования.
4	Особенности мотивации персонала транспортных организаций. Рассматриваемые вопросы: Системы совокупного вознаграждения в транспортных компаниях. Особенности оплаты труда на транспорте. Факторы, определяющие уровень оплаты труда на транспорте. Применение количественных методов в системе мотивации и удержания персонала.
5	Обучение и развитие персонала на транспорте. Рассматриваемые вопросы: Системы обучения и развития персонала в транспортных компаниях. Взаимодействие с отраслевыми учебными заведениями. Практики управления кадровым резервом в транспортных организациях.
6	Управление производительностью на транспорте. Рассматриваемые вопросы: Управление производительностью и оценка персонала. Отраслевые практики оценки персонала. Производительность труда на транспорте.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Семинар-круглый стол «Анализ программы развития человеческого капитала ОАО «РЖД» до 2025 года». В результате семинара на базе обсуждения конкретных кейсов студенты формируют понимание роли стратегии управления человеческим капиталом в транспортной организации и взаимосвязи бизнес-стратегии и HR-стратегии на примере ОАО «РЖД».
2	Сравнение модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» с моделями корпоративных компетенций других компаний. В результате практического занятия студенты научатся сравнивать модели корпоративных компетенций различных компаний.
3	Решение кейса по подбору пилота в авиакомпанию. В результате решения кейса студенты учатся искать и отбирать нужных кандидатов.
4	Кейс на тему: Как выбрать показатели премирования для машинистов локомотивов?. В результате решения кейса студенты учатся выбирать показатели премирования работников.
5	Решение кейса по построению системы обучения в транспортной организации. В результате решения кейса студенты научатся формулировать цели обучения, определять подходящие методы и технологии обучения с учетом отраслевой специфики.
6	Оценка студента как потенциального работника ОАО «РЖД» с использованием различных инструментов. В результате практического занятия студенты научатся оценивать потенциального работника с использованием различных инструментов.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1.	https://urait.ru/bcode/568096 (дата обращения: 27.04.2025). — Текст : электронный.

2	Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3.	https://urait.ru/bcode/561282 (дата обращения: 27.04.2025). — Текст : электронный.
3	Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1.	https://urait.ru/bcode/559820 (дата обращения: 27.04.2025). — 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).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет во 2 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

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭУТ

М.Г. Данилина

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян