

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: 06.05.2025

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 | Семестр №4 |
| Контактная работа при проведении учебных занятий (всего): | 20 | 20 |
| В том числе: | | |
| Занятия лекционного типа | 10 | 10 |
| Занятия семинарского типа | 10 | 10 |

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 88 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. 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> |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|-------|--|
| 7 | Оценка и обучение персонала в концепции корпоративного человеческого капитала 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 | Работа с лекционным материалом |
| 5 | 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, Л. С. Бабынина. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 707 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18970-4. | https://urait.ru/bcode/555567 (дата обращения: 29.04.2025) — Текст : электронный. |
| 2 | Психология управления персоналом : учебник для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. | https://urait.ru/bcode/536223 (дата обращения: 29.04.2025) — Текст : электронный. |
| 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, 2024. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10445-5. | https://urait.ru/bcode/541855 (дата обращения: 29.04.2025) — Текст : электронный. |

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

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

Официальный сайт Hr-портала <https://hr-portal.ru/frontpage>
Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>)

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