

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
специализированного высшего образования
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: 08.06.2026

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 в организациях транспортного комплекса.

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

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ПК-1 - Способен разрабатывать и реализовывать стратегию управления человеческим капиталом транспортной компании, интегрируя её с общей бизнес-стратегией и стратегией устойчивого развития, с учетом трансформации организационной структуры и корпоративной культуры;

ПК-5 - Способен осуществлять научно-исследовательскую деятельность в области стратегического управления персоналом, анализировать современные HR-тренды и оценивать эффективность применяемых технологий управления человеческими ресурсами для разработки инновационных решений.

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

Знать:

- основные теории и концепции человеческого капитала
- виды и структуру человеческого капитала и особенности его формирования на различных видах транспорта;
- методы и подходы к управлению и оценке человеческого капитала транспорта;
- действующую систему формирования и воспроизводства человеческого капитала транспортного комплекса и особенности международных и национальных нормативно-правовых актов транспортной отрасли.

Уметь:

- использовать различные методы управления человеческим капиталом транспортной компании на микроуровне и участвовать в их реализации;
- оценивать кадровый потенциал и формировать грамотную социальную, инвестиционную программу по его развитию с учетом особенной нормативно-правового регулирования транспортной отрасли;
- подбирать актуальный инструментарий для анализа путей формирования и повышения качества человеческого капитала на транспорте.

Владеть:

- современным инструментарием управления человеческими ресурсами на транспорте;
- технологией создания программы развития человеческого капитала транспортной компании с учетом особенностей международного и национального регулирования.

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>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ТРАНСПОРТА 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 ТРАНСПОРТА</p> <p>Кадровая политика организации и ее роль в формировании и развитии человеческого капитала транспортных компаний. Методы и технологии управления человеческим капиталом (обучение, развитие, мотивация). Управление талантами. Особенности человеческого капитала транспорта.</p>
4	<p>ВЛИЯНИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫХ ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПО ВИДАМ ТРАНСПОРТА НА ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА</p> <p>Человеческий капитал на предприятиях железнодорожного транспорта: особенности формирования и регулирования.</p> <p>Человеческий капитал на предприятиях авиационного транспорта: особенности формирования и регулирования.</p> <p>Человеческий капитал на предприятиях морского и речного транспорта: особенности формирования и регулирования.</p> <p>Человеческий капитал на предприятиях автомобильного транспорта: особенности формирования и регулирования.</p>
5	<p>СИСТЕМА ТРАНСПОРТНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ</p> <p>Особенности подготовки специалистов для транспортного комплекса. Передовые технологии транспорта и их влияние на рынок труда.</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Т. Шульц и Г. Беккер: разработка основ теории человеческого капитала В результате выполнения практического задания студент учится применять в практической деятельности теоретические основы человеческого капитала.
2	Концепция национального человеческого капитала В результате выполнения практического задания студент изучает и анализирует концепцию национального человеческого капитала
3	Классификация и виды корпоративного человеческого капитала В результате выполнения практического задания студент учится классифицировать человеческий капитал
4	Апробация методик оценки корпоративного человеческого капитала. В результате выполнения практического задания студент учится использовать методики оценки корпоративного человеческого капитала
5	Выбор инструментов оценки для разных категорий персонала. В результате выполнения практического задания студент учится выбирать инструменты оценки для разных категорий персонала
6	Корпоративная кадровая политика. Оценка и обучение персонала в концепции корпоративного человеческого капитала В результате выполнения практического задания студент учится анализировать влияние корпоративной политики на развитие человеческого капитала
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, 2026. — 707 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18970-4. // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. —	URL: https://urait.ru/bcode/588378 (дата обращения: 09.06.2026) — Текст : электронный.
2	Психология управления персоналом : учебник для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9.	URL: https://urait.ru/bcode/583235 (дата обращения: 09.06.2026) — Текст : электронный.
3	Инновационная политика : учебник для вузов / под редакцией К. Н. Назина, Д. И. Кокурина, С. И. Агабекова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10445-5.	URL: https://urait.ru/bcode/587131 (дата обращения: 09.06.2026) — 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