

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)

Эффективность управления персоналом

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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: 24.06.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины является понимание сущности экономических и социальных процессов управления персоналом в организации

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся:

1. усвоения современных теоретических представлений о труде, его роли, общественной организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное формирование и использование трудового потенциала
2. овладения основами методологии и методики анализа, выявления и решения важнейших проблем труда как на микро-, так и на макроуровне;
3. базовых навыков практической работы в области анализа основных процессов и показателей формирования и использования трудового потенциала.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

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:

- Методологию и методы научно-исследовательской деятельности в области стратегического управления персоналом;
- Современные HR-тренды, влияющие на развитие технологий управления человеческими ресурсами;
- Систему критериев, показателей и моделей оценки экономической и социальной эффективности HR-технологий;
- Способы анализа результативности применяемых систем подбора, развития, мотивации и оценки персонала.

Уметь:

- Осуществлять научно-исследовательскую деятельность по проблемам стратегического управления персоналом с использованием количественных и качественных методов;
- Анализировать современные HR-тренды для выявления направлений повышения эффективности управления человеческими ресурсами;
- Оценивать эффективность применяемых технологий управления персоналом с помощью аналитических инструментов и цифровых платформ;
- Интерпретировать результаты оценки эффективности для обоснования инновационных кадровых решений.

Владеть:

- Навыками проведения прикладных научных исследований в области стратегического управления человеческими ресурсами;
- Навыками анализа современных HR-трендов и их интеграции в оценочные модели эффективности;
- Навыками расчета и интерпретации ключевых показателей эффективности HR-технологий (ROI персонала, производительность труда, текучесть, вовлеченность).

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 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):	48	48
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
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 96 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	Предмет, содержание и задачи дисциплины - Особенности организационного развития в постиндустриальном обществе. - Эволюция и современное состояние экономики персонала как отрасли знания и практики.
2	Трудовое поведение и его регуляторы - Трудовое поведение: понятие, структура. - Виды трудового поведения, механизм регулирования. - Особенности и характеристика функционального, организационного, экономического и инновационного поведения.
3	Эффективность экономической деятельности. - Структура экономических ресурсов. - Компоненты деятельности человека. - Сущность и показатели эффективности труда. - Основные аспекты понятия «эффективность». - Продуктивность и рентабельность труда. - Теорема о рентабельности компонент труда и ее следствия. - Концепции эффективности труда и теории стоимости (ценности). - Эффективность инвестиций в человеческий капитал. - Бюджетирование расходов на персонал. - Инвестиции в персонал. - Управление затратами на набор и адаптацию персонала. - Управление затратами на развитие персонал
4	Управление трудовым потенциалом организации. - Система управления трудовым потенциалом организации. - Оценка и выработка стратегии организации. - Петля стратегического развития. - Система стратегического управления на основе системы сбалансированных показателей. - Философия управления персоналом организации. - Основные принципы разработки философии организации. - Особенности управления персоналом при различных стратегиях развития. - Система управления персоналом организации.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
5	Основные подходы к проектированию эффективного управления персоналом в бизнес-процессах. - Основные подходы в оценке эффективности деятельности персонала. - Оценка социальной и экономической эффективности работы работником. - Компетенции и компетентность персонала. - Трудовой потенциал и человеческий капитал. - Конкурентоспособность персонала. - Общая эффективность кадровых ресурсов - Экономика высвобождения персонала. Заемный труд.
6	Расчет эффективности отдельных подпроцессов управления персоналом - Метрики оценки эффективности системы подбора, программ адаптации персонала, системы материального стимулирования, системы обучения персонала, управления карьерой, работы с кадровым резервом, оценки персонала, корпоративной социальной политики организации и внутренней социальной политики
7	Оценка эффективности команды - формирование команд - стадии развития команд - критерии эффективности команд - различные способы оценки эффективности команды - принятие решений на основе полученной оценки
8	Оценка эффективности при дистанционном формате работы - главные инструменты оценки - два подхода к оценке: количественный и качественный подходы - рекомендации по внедрению метрик

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Практический кейс Анализ структуры затрат на персонал В результате работы над кейсом студент получает навык на базе данных своего подразделения проведения анализа структуры затрат на персонал за прошедший период, с разделением на постоянные и переменные, прямые и косвенные, а также определением статей, которые можно оптимизировать и обоснованием предложений.
2	Практический кейс Бюджетирование расходов на персонал В результате работы над кейсом студент получает навык на базе данных своего подразделения составления бюджета расходов на персонал на следующий год с учетом зарплаты, премии, обучения, социальных программ и др. при разных методах прогнозирования расходов: прямым счетом, на базе ставок постоянных и переменных расходов или по остаточному принципу.
3	Практический кейс Расчет стоимости подбора персонала В результате работы над кейсом студент получает навык расчета стоимости подбора одного

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	сотрудника, учитывая затраты на рекрутинг, собеседования, тестирование и адаптацию на базе данных своего подразделения.
4	Практический кейс Оценка результативности и экономической эффективности обучения персонала В результате работы над кейсом студент получает навык проведения расчета эффективности программы обучения для отдельного сотрудника, учитывая затраты на обучение, рост производительности и снижение ошибок после обучения с помощью разработки практических методов оценки эффективности программы обучения на примере своего подразделения, а именно тестов и анкет оценки знаний и навыков сотрудников, удовлетворенности, вовлеченности, операционной эффективности после прохождения курса обучения на основе модели Киркпатрика-Филлипса, а также интерпретация полученных результатов.
5	Практический кейс Разработка системы KPI для оценки эффективности персонала В результате работы над кейсом студент получает навык разработки системы ключевых показателей эффективности для отдела своего подразделения: выбрать количественные показатели, которые связаны с работой сотрудников и влияют на прибыль, определить цель, с которой связаны показатели, привязать KPI к работе сотрудников, выявить индикаторы, по которым будут измеряться показатели и какие действия нужно предпринять для их улучшения).
6	Практический кейс Анализ текучести кадров и ее экономических последствий В результате работы над кейсом студент получает навык на базе данных своего подразделения проведения расчета уровня текучести кадров в компании и оценки ее экономических последствий, изменение затрат на подбор, адаптацию, потери производительности и др., предложение мер по снижению текучести, с обоснованием их действенности
7	Практический кейс Оценка эффективности системы материального стимулирования В результате работы над кейсом студент получает навык на базе данных своего подразделения проведения анализа системы материального стимулирования (оклады, премии, бонусы) и подготовить отчет в соответствии с требованиями деловой переписки, содержащий описание текущей системы, анализ ее сильных и слабых сторон, предложения по улучшению).
8	Практический кейс Расчет экономической эффективности внедрения автоматизации в управление персоналом В результате работы над кейсом студент получает навык расчета экономической эффективности автоматизации бизнес-процесса, например, учета рабочего времени, ЭДО, управления кадрами или иного на выбор, при расчете нужно учесть не только затраты на внедрение, но произвести расчет экономии за счет сокращения ручного труда).
9	Деловая игра Оценка эффективности работы с кадровым резервом В результате работы над кейсом студент получает навык на основе своего подразделения составления рейтинговой таблицы для оценки кандидатов на включение в кадровый резерв, с учетом профессиональных навыков, личностных качеств, опыта работы и др., а также при работе в парах применение подготовленных таблиц для оценки в группе).
10	Кейс «Показатели эффективности использования трудового потенциала». В результате работы над кейсом студент получает навык системного мышления
11	Кейс «Профессиональные стандарты.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате работы над кейсом студент получает навык самостоятельной оценки потребности в изменениях
12	Кейс «Эффективность инвестиций в человеческий капитал». В результате работы над кейсом студент получает навык критического мышления и систематизации информации для принятия решений
13	Кейс «Методы измерения производительности и эффективности труда» В результате работы над кейсом студент получает навык практической реализации полученных теоретических знаний
14	Упражнение: Оценка эффективности распределения ролей в команде. В результате работы студент знакомится с различными методиками определения необходимых ролей в группе и понимает особенности эффективной групповой работы в ходе практической деятельности
15	Деловая игра: Ограничение микроменеджмента в организации В результате работы студент учится находить проявления микроменеджмента в организациях и понимает угрозу этого явления
16	Деловая игра: Оценка эффективности движения информации В результате работы студент понимает каналы распространения информации в организации, понимает их преимущества и недостатки и учится выявлять наиболее эффективные для данной задачи

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Формирование экономичных и эффективных систем управления персоналом.
2. Функционально-целевая модель системы управления организацией и её персоналом.

3. Экономическая оценка трудового потенциала организации.
4. Управление расходами на персонал.
5. Бюджетирование расходов на персонал.
6. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом.
7. Оценка экономических результатов и затрат, связанных с совершенствованием управления персоналом.
8. Оценка эффективности деятельности персонала организации.
9. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом.
10. Оценка эффективности затрат на подбор персонала в организации
11. Оценка эффективности затрат на адаптацию персонала в организации
12. Оценка эффективности затрат на оплату труда персонала в организации
13. Оценка эффективности затрат на обучение персонала в организации
14. Эффективность затрат на оценку персонала в организации
15. Эффективность планирования персонала в организации
16. Оценка эффективности затрат на кадровый резерв в организации
17. Оценка эффективности инвестиций в персонал в организации
18. Оценка эффективности затрат на HR-брендинг
19. Оценка эффективности системы мотивации персонала
20. Оценка личной эффективности сотрудников кадровых служб
21. Оценка показателей эффективности наставничества в организации
22. Влияние корпоративной культуры на эффективность организации

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582749

		(дата обращения: 07.06.2026).
2	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 407 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21977-7.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/590785 (дата обращения: 07.06.2026).
3	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/588392 (дата обращения: 07.06.2026).

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

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

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.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:

Курсовая работа в 3 семестре.

Экзамен в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

В.И. Смагина

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян