

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 бакалавриата
по направлению подготовки
23.03.01 Технология транспортных процессов,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

HR-менеджмент и система наставничества

Направление подготовки: 23.03.01 Технология транспортных процессов

Направленность (профиль): Организация перевозок и управление на метрополитене

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: 20662
Подписал: заведующий кафедрой Бородин Андрей
Федорович
Дата: 11.11.2025

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- формирование у студентов представлений об основах современных концепциях управления персоналом;
- изучение основных принципов и методов управления персоналом предприятия;
- изучение теоретических и практических проблем разработки системы управления персоналом и путей реализации кадровой политики;
- формирование способности выбирать наиболее эффективную технологию, средства и методы кадровой работы применительно к конкретной рабочей ситуации;
- изучение студентами нормативных правовых актов в области организации и реализации системы наставничества;
- формирование теоретических и практических навыков по разработке, поддержке и управлению системой наставничества на рабочем месте.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- изучить современные концепции управления персоналом;
- научить использовать принципы и методы управления персоналом, применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу
- сформировать знания современных технологий в деятельности менеджера по персоналу;
- сформировать навыки использования нормативных правовых документов в своей профессиональной деятельности, современных средств и методов управления безопасностью в кадровом менеджменте,
- научить проводить анализ структуры управления персоналом организации;
- ознакомить с нормативно-правовыми документами в профессиональной деятельности менеджера по персоналу

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-6 - Способен участвовать в разработке технической документации с использованием стандартов, норм и правил, связанных с профессиональной деятельностью;

ПК-14 - Способен организовать работы персонала станции метрополитена и осуществлять контроль работы персонала смежных подразделений метрополитена;

ПК-15 - Способен организовать работы по обслуживанию пассажиров метрополитена используя корпоративный кодекс деловой этики и кодекс корпоративной культуры.

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

Знать:

- современные концепции управления персоналом;
- основные принципы и методы управления персоналом организации;
- нормативно-правовые документы в области профессиональной деятельности менеджера по персоналу;
- подходы к интерпретации, ранжированию информации, требуемой для решения поставленной задачи.
- основы HR-аналитики, а также основные метрики эффективности работы с персоналом

Уметь:

- планировать и организовывать мероприятия по оценке компетенций, адаптации, стажировке, развитию персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- организовывать и контролировать процессы и документооборот по оценке, наставничеству, адаптации, обучению, управлению карьерой персонала.
- использовать современные HR-технологии и аналитику для повышения эффективности работы организации.

Владеть:

- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность;
- способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций;
- навыком планирования и осуществления основных кадровых процессов.
- HR-инструментами и цифровыми системами.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 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	
		№5	№6
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	96	64	32
В том числе:			
Занятия лекционного типа	48	32	16
Занятия семинарского типа	48	32	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 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	Основы управления персоналом. HR-менеджмент. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Введение в управление персоналом. - Роль управления персоналом в организации. Управление персоналом в Московском метрополитене.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
2	<p>Планирование и прогнозирование потребности в персонале.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Взаимосвязь качественной и количественной потребностей в персонале. Основные методы определения количественной потребности в персонале. - Факторы внешней и внутренней среды организации, влияющие на прогноз потребности в персонале. Нормирование и учет численности персонала. Структура, движение персонала.
3	<p>Подбор персонала.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подбор персонала в Московском метрополитене. Центр подбора персонала. - Роль руководителя в подборе. Теоретические и методологические основы подбора и отбора персонала. Работа с вакансиями и кандидатами. Инструменты подбора персонала. Аналитика и оценка эффективности.
4	<p>Адаптация персонала.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Адаптация новых сотрудников. План вхождения в должность. Индивидуальный план развития. Порядок знакомства нового работника с рабочими задачами и рабочей средой. - Первичное обучение работника: обучение в образовательной организации, обучение на рабочем месте, наставничество.
5	<p>Наставничество как элемент адаптации.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Понятие наставничества. Роли наставничества. - История развития наставничества в России. - Наставничество на государственном уровне. - Задачи и выгоды от наставничества для участников процесса. - Этапы организации наставничества. - Классификация моделей наставничества. Корпоративные компетенции наставников.
6	<p>Управление трудовыми отношениями.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Трудовой кодекс РФ. Трудовые отношения. Трудовой договор. Прекращение трудового договора. Назначение на должность. Перевод на новое рабочее место. Отпуск работника. Правила внутреннего распорядка в подразделении. - Предварительная медкомиссия. - Заключение ученических договоров. - Положение о системе оплаты труда. - Применение и снятие дисциплинарных взысканий. - Профсоюзная организация.
7	<p>Обучение персонала.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Система непрерывного образования. - Корпоративное обучение. - ПрофорIENTATION детей и молодежи. Профдиагностика. - Транспортные классы. - Кастомизация СПО и ВО
8	<p>Развитие персонала.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценка и развитие руководителей. - Кочинг и менторинг. - Лидеры учат лидеров. - Управление талантами.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
9	<p>Мотивация персонала. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Теория мотивации. Материальная и нематериальная мотивация. - Система стимулирования в Московском метрополитене. - Мотивация и производительность труда.</p>
10	<p>Психология управления персоналом. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Основы принципов управления персоналом. - Теория поколений. Управление сотрудниками различных поколений. - Конфликты. Разрешение конфликтных ситуаций.</p>
11	<p>Повышение эффективности персонала через вовлеченность. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Поиск резервов производительности в применении человекоцентричного подхода, повышении лояльности и вовлеченности персонала. - Экономика лояльности и вовлеченности персонала. Метрики, инструментарий оценивания лояльности и вовлеченности. Связь показателей лояльности и вовлеченности с инструментами управления. Связь лояльности и вовлеченности персонала с производительностью труда.</p>
12	<p>Управление изменениями в работе с персоналом. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Проведение анализа необходимости внедрения и изменения. - Подготовка к проведению изменений в организации. Принципы последовательного внедрения изменений. - Правила формирования регламентов проведения изменений в компании. Разработка программы изменений. Формирование пилотного проекта для реализации изменений. - Мониторинг эффективности проводимых изменений. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала к изменениям.</p>
13	<p>Управление карьерой. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Карьерные треки по разным должностям/профессиям. Вертикальная, горизонтальная, географическая и функциональная ротация. - Карьерное консультирование. - Порядок перевода работника в другую службу/в другое подразделение. Возможности внутреннего освоения новой профессии и горизонтальной ротации.</p>
14	<p>Управление преемственностью. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Стандарт Управления кадровым резервом Транспортного комплекса г. Москвы. - Управленческий кадровый резерв: порядок формирования резерва (отбор в программу), структура программы, порядок прохождения программы.</p>
15	<p>Управленческие компетенции руководителя Московского транспорта. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Лидерство в изменениях: Вовлечение, Личный пример, Смелость в принятии решений; - Управление командой: Мотивация, Обратная связь, Партнерство и диалог с сотрудниками, Развитие; - Влияние: Дипломатия, Продвижение идей и решений, Публичность, Эффективная коммуникация.</p>
16	<p>Управленческие компетенции руководителя Московского транспорта. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Управление процессами: Контроль, Координация работ, Планирование, Постановка задач; - Системность: анализ, Качество решений, Комплектность, Риски и последствия, Стратегичность.</p>
17	<p>Личная эффективность руководителя Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> - Личная эффективность руководителя - Инструменты профилактики профессионального выгорания - Инструменты профилактики стресса - Программы корпоративного благополучия - Психологическая поддержка работников.
18	<p>Проведение совещаний. Переговоры.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Корпоративные требования к организации и проведению совещаний. - Подготовка и организация совещаний и контроль исполнения принятых решений. - Зоны ответственности участников и организаторов совещания. - Этапы совещаний: - до (подготовка); - во время (проведение); - после (исполнение).
19	<p>Критическое мышление руководителя</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Технологии работы с выгоранием и стрессом
20	<p>Эмоциональный интеллект</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - История и развитие концепции эмоционального интеллекта. - Компоненты эмоционального интеллекта: самопознание, саморегуляция, социальная осведомленность. - Внутренний и межличностный эмоциональный интеллект. - Практические методы управления эмоциями.
21	<p>Ораторское искусство. Навык публичного выступления</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Определение и значение ораторского искусства в современном мире. - Подготовка к публичному выступлению. Этапы подготовки: выбор темы, анализ аудитории, структура выступления. Методы исследования и сбора материала. Структура успешного выступления. Введение: как привлечь внимание аудитории. Основная часть: способы структурирования информации. Заключение: как оставить впечатление и подвести итоги. - Работа с голосом и речью. - Невербальная коммуникация.
22	<p>Риски в области комплаенс.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Политика соблюдения антикоррупционного законодательства. - Политика управления конфликтами интересов. - Политика оповещения о нарушении законодательства и этических норм. - Политика в отношении дарения и принятия подарков, представительских расходов и проявления делового гостеприимства.
23	<p>Управление персоналом в условиях кадрового голода.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Повышение производительности труда в условиях дефицита квалифицированных рабочих кадров. - Внутриорганизационные, внешние, объективные и субъективные причины кадрового дефицита. <p>Ранжирование рабочих мест, специалистов по степени их значимости для организации и дефицитности соответствующих работников на рынке труда.</p>
24	<p>Тренды в управлении персоналом.</p> <p>Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Гибридная модель работы один из главных HR-трендов. - Управление результатами вместо контроля рабочего времени. - Развитие льгот для сотрудников или поддержка баланса между работой и жизнью. - Улучшение рекрутмента.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Подготовка к будущим изменениям рабочей среды. - Адаптивное лидерство.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Основы управления персоналом. HR-менеджмент. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык эффективного контроля работы сотрудников.
2	Подбор персонала. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в проведении информативных собеседований, безошибочного оценивания личностных качеств и профессиональных компетенций и мотиваторов кандидатов и прогнозировать их модель поведения.
3	Адаптация персонала. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в постановке задач к исполнению, делегированию задач подчиненным и их эффективном контроле.
4	Наставничество как элемент адаптации. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык и умения для осуществления качественного процесса передачи знания и опыта на рабочем месте.
5	Управление трудовыми отношениями. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык по разработке алгоритма решения сложных ситуаций в трудовых отношениях.
6	Обучение персонала. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в создании индивидуального трека развития.
7	Развитие персонала. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык создания простой системы развития персонала в организации, исходя из её тактических и стратегических задач.
8	Мотивация персонала. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык активного слушания и умения в беседе определить основные ведущие мотивы сотрудника, подобрать инструменты, наиболее подходящие для стимулирования профессиональной деятельности.
9	Психология управления персоналом. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в формировании у руководителя представления о ценностном подходе в управлении сотрудников разного возраста.
10	Повышение эффективности персонала через вовлеченность. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в использовании эффективных способов объединения работников в рабочей коллектив, развития коммуникативных, организаторских и управленческих навыков, достижения в работе целевых
11	Управление изменениями в работе с персоналом. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в развитии умений передачи части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей.
12	Управление карьерой. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в составлении карьерного трека.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
13	Кадровый резерв и управление талантами. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в применении основных подходов к управлению талантами работников.
14	Развитие стратегических компетенций руководителя. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык ассертивного мышления.
15	Эффективное руководство. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в борьбе со стрессом для профилактики психологического здоровья сотрудников.
16	Технологии работы с выгоранием и стрессом. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают технологии уменьшения уровня стресса и улучшения эмоционального состояния в конкретной ситуации.
17	Проведение совещаний. Переговоры. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык выстраивания управленческой культуры и формированию у работников навыков эффективной профессиональной коммуникации в общем и ведения переговоров, в частности.
18	Критическое мышление руководителя В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в формировании у руководителя представления о критическом мышлении.
19	Эмоциональный интеллект В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в освоении технологий управления собственным эмоциональным состоянием.
20	Ораторское искусство. Навык публичного выступления В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навык в управлении вниманием аудитории при публичных выступлениях.
21	Риски в области комплаенс. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навыки в выявлении операционных, правовых и иных видов рисков и методы управления ими.
22	Планирование и прогнозирование потребности в персонале. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают навыки и умения формулировать стратегические, тактические, оперативные цели, определять ключевые задачи, критерии эффективности.
23	Управление персоналом в условиях кадрового голода. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают умение пересматривать подходы к управленческой стратегии, стилю менеджмента, а также особенностям обучения и удержания персонала.
24	Тренды в управлении персоналом. В результате выполнения практического задания, студенты отрабатывают умение определить стратегию деятельности организации в области управления персоналом, исходя из актуальных трендов.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим заданиям.
2	Изучение дополнительной литературы.
3	Подготовка к промежуточной аттестации.

4	Подготовка к текущему контролю.
---	---------------------------------

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Пак, М.В. Управление человеческими ресурсами на железнодорожном транспорте : учебно-методическое пособие / М. В. Пак. — Новосибирск : СГУПС, 2019. — 42 с. — 978-5-00148-026-6.	https://umczdt.ru/read/262252/?page=1
2	Козырев, В.А. Управление персоналом на железнодорожном транспорте : учебное пособие / В. А. Козырев, С. В. Палкин, В. В. Корсакова. — Москва : ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2008. — 304 с. — 978-5-89035-488-4.	https://umczdt.ru/read/225699/?page=1
3	Адер, А.В. Управление персоналом : / А. В. Адер. — Москва : УМЦ ЖДТ, 2024. — 160 с. — 978-5-907695-56-6.	https://umczdt.ru/read/289679/?page=1
4	Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 424 с.	https://urait.ru/bcode/488806
5	Управление персоналом: учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.]; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва: Дашков и К, 2019. — 374 с.	https://e.lanbook.com/book/119285

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

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) - library.miiit.ru

Образовательная платформа "ЮРАЙТ" - www.biblio-online.ru

Электронно-библиотечная система "ЛАНЬ" - e.lanbook.com

Электронно-библиотечная система "BOOK.ru" - www.book.ru

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

Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения учебных занятий необходима аудитория, оборудованная доской, экраном, ПК и проектором.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 5 семестре.

Экзамен в 6 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

старший преподаватель кафедры
«Железнодорожные станции и
транспортные узлы»

П.А. Егоров

Согласовано:

Заведующий кафедрой УЭРиБТ

А.Ф. Бородин

Председатель учебно-методической
комиссии

Н.А. Андриянова