

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



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
базового высшего образования
по направлению подготовки
23.03.01 Технология транспортных процессов,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
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 ФГАОУ ВО РУТ
(МИИТ)

ID подписи: 20662

Подписал: заведующий кафедрой Бородин Андрей
Федорович

Дата: 01.09.2026

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 организовывать производственные и сервисные процессы на транспорте, управлять ресурсами и применять методы бережливого производства;

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):	80	48	32
В том числе:			
Занятия лекционного типа	48	32	16
Занятия семинарского типа	32	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 100 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	Планирование и прогнозирование потребности в персонале. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - 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	Подбор персонала. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - 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	Адаптация персонала. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - 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	Наставничество как элемент адаптации. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - 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	Управление трудовыми отношениями. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - 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	Обучение персонала. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Система непрерывного образования. - Корпоративное обучение. - Профориентация детей и молодежи. Профдиагностика. - Транспортные классы. - Кастомизация СПО и ВО
8	Развитие персонала. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Оценка и развитие руководителей. - Кочинг и менторинг. - Лидеры учат лидеров. - Управление талантами.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
9	Мотивация персонала. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Теория мотивации. Материальная и нематериальная мотивация. - Система стимулирования в Московском метрополитене. - Мотивация и производительность труда.
10	Психология управления персоналом. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Основы принципов управления персоналом. - Теория поколений. Управление сотрудниками различных поколений. - Конфликты. Разрешение конфликтных ситуаций.
11	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.
12	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.
13	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.
14	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.
15	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.
16	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.
17	Личная эффективность руководителя Рассматриваемые вопросы в рамках лекции:

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Личная эффективность руководителя - Инструменты профилактики профессионального выгорания - Инструменты профилактики стресса - Программы корпоративного благополучия - Психологическая поддержка работников.
18	Проведение совещаний. Переговоры. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - 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	Критическое мышление руководителя Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Технологии работы с выгоранием и стрессом
20	Эмоциональный интеллект Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - История и развитие концепции эмоционального интеллекта. - Компоненты эмоционального интеллекта: самопознание, саморегуляция, социальная осведомленность. - Внутренний и межличностный эмоциональный интеллект. - Практические методы управления эмоциями.
21	Ораторское искусство. Навык публичного выступления Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - 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	Риски в области комплаенс. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - 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	Управление персоналом в условиях кадрового голода. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - Повышение производительности труда в условиях дефицита квалифицированных рабочих кадров. - Внутриорганизационные, внешние, объективные и субъективные причины кадрового дефицита. Ранжирование рабочих мест, специалистов по степени их значимости для организации и дефицитности соответствующих работников на рынке труда.
24	Тренды в управлении персоналом. Рассматриваемые вопросы в рамках лекции: - 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 сотрудниками 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 и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юрайт, 2022. - 461 с.	https://urait.ru/bcode/488852
6	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, 2023.— 445 с.	https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-531529#page/1
7	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.miit.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