

**РОСЖЕЛДОР**

**Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
"Ростовский государственный университет путей сообщения"  
(ФГБОУ ВО РГУПС)  
Филиал РГУПС в г. Воронеж**

---

УТВЕРЖДАЮ  
Директор филиала А.А. Завьялов

24.06.2022 г.

"Для размещения в ЭИОС настоящая РПД подписана  
с использованием простой электронной подписи"

Социально-гуманитарные, естественнонаучные и общепрофессиональные дисциплины

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ**

1Б.О "Управление персоналом"

**по Учебному плану**

подготовки специалистов по специальности  
в соответствии с ФГОС ВО 3++ по научной специальности  
23.05.06 Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей

специализация программы специалитета  
Управление техническим состоянием железнодорожного пути

Квалификация выпускника "Инженер путей сообщения ", ФГОС ВО 3++

Воронеж  
2022 г.

Автор-составитель Тимофеев Алексей Иванович предлагает настоящую Рабочую программу дисциплины 1Б.О "Управление персоналом" в качестве материала для проектирования Образовательной программы РГУПС и осуществления учебно-воспитательного процесса по федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на кафедре "Социально-гуманитарные, естественнонаучные и общепрофессиональные дисциплины".

Экспертизу Рабочей программы дисциплины провел(а):  
к.э.н., доц. Ляшенко Ирина Юрьевна, доцент, Воронежский государственный университет.

Рекомендуемое имя и тип файла документа:  
1Б.О\_Управление п\_С\_23.05.06\_во\_456\_СГЕНиОД\_п75357\_и79514.doc

## Наименование, цель и задача дисциплины

Дисциплина "Управление персоналом".

Учебный план по Образовательной программе утвержден на заседании Ученого совета университета от 25.03.2022 № 8.

Целью дисциплины "Управление персоналом" является подготовка в составе других дисциплин блока "Блок 1 - Дисциплины (модули)" Образовательной программы в соответствии с требованиями, установленными федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования для формирования у выпускника универсальных, общепрофессиональных компетенций, способствующих решению профессиональных задач в соответствии с типом задач профессиональной деятельности, предусмотренным учебным планом и профильной направленностью "Управление техническим состоянием железнодорожного пути".

Для достижения цели поставлены задачи ведения дисциплины: подготовка обучающегося по разработанной в университете Образовательной программе к успешной аттестации планируемых результатов освоения дисциплины; подготовка обучающегося к освоению дисциплины "Организация и управление производством"; развитие социально-воспитательного компонента учебного процесса.

## Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения Образовательной программы

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Установленные ОП компетенции и индикаторы их достижения
<b>УК-3 - Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>	
<b>Знает:</b> основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах <b>Умеет:</b> анализировать основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах <b>Имеет навыки:</b> использования и формирования основных концепций управления человеческими ресурсами в различных структурах	<b>Индикатор:</b> УК-3.1 - Знает основные концепции управления человеческими ресурсами в различных организационных структурах
<b>Знает:</b> социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом <b>Умеет:</b> анализировать социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом <b>Имеет навыки:</b> преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов при построении эффективной системы управления персоналом	<b>Индикатор:</b> УК-3.2 - Применяет социально-психологические методы при построении эффективной системы управления персоналом

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Установленные ОП компетенции и индикаторы их достижения
<p><b>Знает:</b> общие принципы и методы командообразования</p> <p><b>Умеет:</b> планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия членам команды</p> <p><b>Имеет навыки:</b> управления командной работой в решении поставленных задач</p>	<p><b>Индикатор:</b> УК-3.3 - Знает принципы и методы командообразования</p>
<p><b>УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни</b></p>	
<p><b>Знает:</b> способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства</p> <p><b>Умеет:</b> анализировать способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства; планировать самостоятельную деятельность в решении профессиональных задач</p> <p><b>Имеет навыки:</b> определения реалистических целей профессионального роста</p>	<p><b>Индикатор:</b> УК-6.1 - Знает способы определения и реализации приоритетов развития собственной деятельности и образования, основы лидерства</p>
<p><b>ОПК-8 - Способен руководить работой по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</b></p>	
<p><b>Знает:</b> основы трудового законодательства и принципы организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров</p> <p><b>Умеет:</b> использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности; использовать правовые нормы в профессиональной и общественной деятельности; применять требования корпоративных стандартов в области управления персоналом</p> <p><b>Имеет навыки:</b> ведения кадрового делопроизводства и договорной работы</p>	<p><b>Индикатор:</b> ОПК-8.1 - знает основы трудового законодательства и принципы организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации и воспитанию кадров. Владеет навыками кадрового делопроизводства и договорной работы</p>
<p><b>Знает:</b> нормативно-правовую базу при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам</p> <p><b>Умеет:</b> использовать нормативно-правовую базу при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам</p> <p><b>Имеет навыки:</b> составления трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам</p>	<p><b>Индикатор:</b> ОПК-8.2 - применяет нормативно-правовую базу при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам</p>

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Установленные ОП компетенции и индикаторы их достижения
<p><b>Знает:</b> программы подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников организации</p> <p><b>Умеет:</b> использовать программы подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников организации</p> <p><b>Имеет навыки:</b> разработки и формирования программ подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников организации</p>	<p><b>Индикатор:</b> ОПК-8.3 - разрабатывает программы подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников организации</p>

### Место дисциплины 1Б.О "Управление персоналом" в структуре Образовательной программы

Дисциплина отнесена к Блоку 1 Б Образовательной программы. Дисциплина входит в состав обязательной части (О).

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям обучающегося, необходимым для изучения данной дисциплины, соответствуют требованиям по результатам освоения предшествующих дисциплин : "Правовое обеспечение профессиональной деятельности".

Нормативный срок освоения Образовательной программы по очной форме обучения – 5 лет. Наименование формы и срока обучения из базы данных РГУПС (вид обучения): 5 лет очное, 5.8 лет заочное.

Обозначения-аббревиатуры учебных групп, для которых данная дисциплина актуальна: ЗУС, СУВ, СУС, СУСС

Дисциплина реализуется в 3, 4 семестрах.

### Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

**Вид обучения: 5 лет очное**

Общая трудоемкость данной дисциплины 6 зачетных единиц (216 часов), в том числе контактная работа обучающегося с преподавателем (КРОП) 80 часов.

Виды учебной работы	Всего часов	КРОП, часов	Число часов в семестре	
			3	4
Аудиторные занятия всего и в т.ч.	80	80	48	32
Лекции (Лек)	32	32	16	16
Лабораторные работы (Лаб)				
Практические, семинары (Пр)	48	48	32	16
Самостоятельная работа (СРС), всего и в т.ч.	91		51	40
Контрольная работа (К)				
Реферат (Р)				
Расчетно-графическая работа (РГР)				
Курсовая работа (КР)				
Курсовой проект (КП)				
Самоподготовка	91		51	40
Контроль, всего и в т.ч.	45		9	36

Виды учебной работы	Всего часов	КРОП, часов	Число часов в семестре	
			3	4
Экзамен (Экз)	36			36
Зачет (За)	9		9	
Общая трудоемкость, часы	216	80	108	108
Зачетные единицы (ЗЕТ)	6		3	3

**Вид обучения: 5.8 лет заочное**

Общая трудоемкость данной дисциплины 6 зачетных единиц (216 часов), в том числе контактная работа обучающегося с преподавателем (КРОП) 16 часов.

Виды учебной работы	Всего часов	КРОП, часов	Число часов в заезде		
			4	5	6
Аудиторные занятия всего и в т.ч.	16	16	4	6	6
Лекции (Лек)	8	8	4	2	2
Лабораторные работы (Лаб)					
Практические, семинары (Пр)	8	8		4	4
Самостоятельная работа (СРС), всего и в т.ч.	187		68	62	57
Контрольная работа (К)	24			12	12
Реферат (Р)					
Расчетно-графическая работа (РГР)					
Курсовая работа (КР)					
Курсовой проект (КП)					
Самоподготовка	163		68	50	45
Контроль, всего и в т.ч.	13			4	9
Экзамен (Экз)	9				9
Зачет (За)	4			4	
Общая трудоемкость, часы	216	16	72	72	72
Зачетные единицы (ЗЕТ)	6				

**Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

***Содержание дисциплины***

№	Раздел дисциплины	Изучаемые компетенции
1	HR-стратегия в организациях железнодорожной отрасли.	УК-3
2	Привлечение персонала. Адаптация и система наставничества ОАО «РЖД».	УК-3, ОПК-8
3	Оценка персонала.	УК-3, УК-6
4	Обучение и развитие персонала.	ОПК-8
5	Кадровое администрирование.	ОПК-8
6	Социальная политика ОАО «РЖД». Оплата труда. Компенсации и льготы.	УК-3, УК-6
7	Корпоративная культура и коммуникации. Организационная структура управления персоналом.	УК-6
8	HR-IT. HR-аналитика.	УК-3, УК-6

***Отведенное количество часов по видам учебных занятий и работы***

**Вид обучения: 5 лет очное**

Номер раздела данной дисциплины	Трудоемкость в часах по видам занятий			
	Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы	Самоподготовка
1	4	8		12
2	4	8		13
3	4	8		13
4	4	8		13
5	4	4		10
6	4	4		10
7	4	4		10
8	4	4		10
Итого	32	48		91

Вид обучения: 5.8 лет заочное

Номер раздела данной дисциплины	Трудоемкость в часах по видам занятий			
	Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы	Самоподготовка
1	2	2		20
2	2	2		20
3				20
4				20
5	2	2		20
6				20
7	2	2		20
8				23
Итого	8	8		163

### *Лекционные занятия*

Вид обучения: 5 лет очное

*Семестр № 3*

Наименование лекционных занятий	Трудоемкость аудиторной работы, часы
<i>Раздел № 1</i>	
Построение концепции управления персоналом.	2
Планирование человеческих ресурсов на железнодорожном транспорте.	2
<i>Раздел № 2</i>	
Методы подбора, отбора и найма персонала в организации железнодорожной отрасли.	2
Социальная, организационная профессиональная и психофизиологическая адаптация персонала. Наставничество в ОАО «РЖД».	2
<i>Раздел № 3</i>	
Современная система, методы и критерии оценки персонала. Специфика аттестации в железнодорожной сфере.	2
Компетентностный подход в ОАО «РЖД»: профессиональные и корпоративные компетенции.	2
<i>Раздел № 4</i>	
Обучение персонала с использованием методов и инструментов управления качеством и управления компетенциями.	2

<b>Наименование лекционных занятий</b>	<b>Трудоемкость аудиторной работы, часы</b>
Стратегия развития кадрового потенциала в ОАО «РЖД». Программы обучения Корпоративного университета ОАО «РЖД».	2

***Семестр № 4***

<b>Наименование лекционных занятий</b>	<b>Трудоемкость аудиторной работы, часы</b>
<b><i>Раздел № 5</i></b>	
Кадровое администрирование как основа работы с персоналом.	2
Основы кадрового делопроизводства.	2
<b><i>Раздел № 6</i></b>	
Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала.	2
Социальные гарантии и льготы сотрудникам ОАО "РЖД". Льготы трудовые и по охране труда.	2
<b><i>Раздел № 7</i></b>	
Корпоративная культура и коммуникации в ОАО «РЖД».	2
Организационная структура системы управления персоналом в холдинге.	2
Принципы кооперации с коллегами, работы в коллективе.	2
<b><i>Раздел № 8</i></b>	
Автоматизированные системы управления персоналом.	2
HR-аналитика: сущность и основные задачи.	2

**Вид обучения: 5.8 лет заочное**

***Заезд № 4***

<b>Наименование лекционных занятий</b>	<b>Трудоемкость аудиторной работы, часы</b>
<b><i>Раздел № 1</i></b>	
Построение концепции управления персоналом.	2
<b><i>Раздел № 2</i></b>	
Методы подбора, отбора и найма персонала в организации железнодорожной отрасли.	2

***Заезд № 5***

<b>Наименование лекционных занятий</b>	<b>Трудоемкость аудиторной работы, часы</b>
<b><i>Раздел № 5</i></b>	
Кадровое администрирование как основа работы с персоналом.	2

***Заезд № 6***

<b>Наименование лекционных занятий</b>	<b>Трудоемкость аудиторной работы, часы</b>
<b><i>Раздел № 7</i></b>	
Организационная структура системы управления персоналом в холдинге. Принципы кооперации с коллегами, работы в коллективе.	2

***Лабораторный практикум***



**Вид обучения: 5 лет очное**

Не предусмотрено.

**Вид обучения: 5.8 лет заочное**

Не предусмотрено.

***Практические занятия (семинары)***

**Вид обучения: 5 лет очное**

***Семестр № 3***

<b>Наименование (тематика) практических работ, семинаров</b>	<b>Трудоемкость аудиторной работы, часы</b>
<b><i>Раздел № 1</i></b>	
Эволюция теории и опыт эффективного управления в России и за рубежом.	2
Построение концепции управления персоналом.	2
Планирование человеческих ресурсов на железнодорожном транспорте.	2
Прогнозирование потребностей в человеческих ресурсах.	2
<b><i>Раздел № 2</i></b>	
Привлечение персонала в организацию.	2
Система адаптации персонала в организациях железнодорожной отрасли.	2
Виды и методы адаптации персонала в организации.	2
Система наставничества ОАО «РЖД».	2
<b><i>Раздел № 3</i></b>	
Современная система и критерии оценки персонала.	2
Основные методы оценки персонала в организации.	2
Компетентностный подход в ОАО "РЖД": профессиональные и корпоративные компетенции.	2
Специфика аттестации персонала в организации.	2
<b><i>Раздел № 4</i></b>	
Обучение и развитие персонала: программы, методы, стратегии.	2
Обучение персонала с использованием методов и инструментов управления качеством и управления компетенциями.	2
Стратегия развития кадрового потенциала в ОАО "РЖД". Комплексная программа инновационного развития холдинга ОАО «РЖД» до 2025 года 26.02.2020 г. Приложение № 10 к протоколу № 13 заседания совета директоров ОАО «РЖД».	2
Программы обучения Корпоративного университета ОАО "РЖД".	2

***Семестр № 4***

<b>Наименование (тематика) практических работ, семинаров</b>	<b>Трудоемкость аудиторной работы, часы</b>
<b><i>Раздел № 5</i></b>	
Кадровое администрирование как основа работы с персоналом.	2
Кадровое делопроизводства. Заключение трудовых договоров.	2
<b><i>Раздел № 6</i></b>	
Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала.	2
Социальные гарантии и льготы сотрудникам ОАО "РЖД". Льготы трудовые и по охране труда.	2
<b><i>Раздел № 7</i></b>	

<b>Наименование (тематика) практических работ, семинаров</b>	<b>Трудоемкость аудиторной работы, часы</b>
Корпоративная культура и коммуникации в ОАО "РЖД".	2
Организационная структура системы управления персоналом в холдинге. Принципы кооперации с коллегами, работы в коллективе.	2
<i>Раздел № 8</i>	
Автоматизированные системы управления персоналом.	2
HR-аналитика: сущность и основные задачи.	2

**Вид обучения: 5.8 лет заочное**

*Курс № 2*

<b>Наименование (тематика) практических работ, семинаров</b>	<b>Трудоемкость аудиторной работы, часы</b>
<i>Раздел № 1</i>	
Построение концепции управления персоналом.	2
<i>Раздел № 2</i>	
Система адаптации персонала в организациях железнодорожной отрасли.	2
<i>Раздел № 5</i>	
Кадровое делопроизводства. Заключение трудовых договоров.	2
<i>Раздел № 7</i>	
Организационная структура системы управления персоналом в холдинге. Принципы кооперации с коллегами, работы в коллективе.	2

**Самостоятельное изучение учебного материала (самоподготовка)**

**Вид обучения: 5 лет очное**

<b>Номер раздела данной дисциплины</b>	<b>Наименование тем, вопросов, вынесенных для самостоятельного изучения</b>	<b>Трудоемкость внеаудиторной работы, часы</b>
<b>Семестр № 3</b>		
1	HR-стратегия в организациях железнодорожной отрасли. Выполнение заданий по практическим занятиям. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	12
2	Привлечение персонала. Адаптация и система наставничества ОАО «РЖД». Выполнение заданий по практическим занятиям. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	13
3	Оценка персонала. Выполнение заданий по практическим занятиям. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	13

<b>Номер раздела данной дисциплины</b>	<b>Наименование тем, вопросов, вынесенных для самостоятельного изучения</b>	<b>Трудоемкость внеаудиторной работы, часы</b>
4	Обучение и развитие персонала. Выполнение заданий по практическим занятиям. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	13
<b>Семестр № 4</b>		
5	Кадровое администрирование. Выполнение заданий по практическим занятиям. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	10
6	Социальная политика ОАО «РЖД». Оплата труда. Компенсации и льготы. Выполнение заданий по практическим занятиям. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	10
7	Корпоративная культура и коммуникации. Организационная структура управления персоналом. Выполнение заданий по практическим занятиям. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	10
8	HR-IT. HR-аналитика. Выполнение заданий по практическим занятиям. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	10

**Вид обучения: 5.8 лет заочное**

<b>Номер раздела данной дисциплины</b>	<b>Наименование тем, вопросов, вынесенных для самостоятельного изучения</b>	<b>Трудоемкость внеаудиторной работы, часы</b>
<b>Курс № 2</b>		
1	HR-стратегия в организациях железнодорожной отрасли. Выполнение заданий по практическим занятиям. Выполнение разделов контрольной работы. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	20

<b>Номер раздела данной дисциплины</b>	<b>Наименование тем, вопросов, вынесенных для самостоятельного изучения</b>	<b>Трудоемкость внеаудиторной работы, часы</b>
2	<p>Привлечение персонала. Адаптация и система наставничества ОАО «РЖД».</p> <p>Выполнение заданий по практическим занятиям.</p> <p>Выполнение разделов контрольной работы.</p> <p>Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.</p>	20
3	<p>Оценка персонала.</p> <p>Выполнение заданий по практическим занятиям.</p> <p>Выполнение разделов контрольной работы.</p> <p>Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.</p>	20
4	<p>Обучение и развитие персонала.</p> <p>Выполнение заданий по практическим занятиям.</p> <p>Выполнение разделов контрольной работы.</p> <p>Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.</p>	20
5	<p>Кадровое администрирование.</p> <p>Выполнение заданий по практическим занятиям.</p> <p>Выполнение разделов контрольной работы.</p> <p>Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.</p>	20
6	<p>Социальная политика ОАО «РЖД». Оплата труда. Компенсации и льготы.</p> <p>Выполнение заданий по практическим занятиям.</p> <p>Выполнение разделов контрольной работы.</p> <p>Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.</p>	20

Номер раздела данной дисциплины	Наименование тем, вопросов, вынесенных для самостоятельного изучения	Трудоемкость внеаудиторной работы, часы
7	Корпоративная культура и коммуникации. Организационная структура управления персоналом. Выполнение заданий по практическим занятиям. Выполнение разделов контрольной работы. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	20
8	HR-IT. HR-аналитика. Выполнение заданий по практическим занятиям. Выполнение разделов контрольной работы. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации.	23

**Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

***Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения Образовательной программы***

Компетенция	Указание (+) этапа формирования в процессе освоения ОП (семестр)	
	3	4
УК-3	+	+
УК-6	+	+
ОПК-8	+	+

***Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования***

Компетенция	Этап формирования ОП (семестр)	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК-3	3	Дуальная оценка на зачете	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
УК-3	3	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
УК-3	3	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.

<b>Компетенция</b>	<b>Этап формирования ОП (семестр)</b>	<b>Показатель оценивания</b>	<b>Критерий оценивания</b>
УК-3	4	Балльная оценка на экзамене	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
УК-3	4	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
УК-3	4	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.
УК-6	3	Дуальная оценка на зачете	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
УК-6	3	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
УК-6	3	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.
УК-6	4	Балльная оценка на экзамене	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
УК-6	4	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
УК-6	4	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.
ОПК-8	3	Дуальная оценка на зачете	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
ОПК-8	3	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
ОПК-8	3	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.
ОПК-8	4	Балльная оценка на экзамене	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
ОПК-8	4	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
ОПК-8	4	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.

***Описание шкал оценивания компетенций***

Значение оценки	Уровень освоения компетенции	Шкала оценивания (для аттестационной ведомости, зачетной книжки, документа об образовании)	Шкала оценивания (процент верных при проведении тестирования)
Балльная оценка - "удовлетворительно".	Пороговый	Оценка « <b>удовлетворительно</b> » выставляется обучающемуся, который имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности изложения программного материала и испытывает трудности в выполнении практических навыков.	От 40% до 59%
Балльная оценка - "хорошо".	Базовый	Оценка « <b>хорошо</b> » выставляется обучающемуся, твердо знающему программный материал, грамотно и по существу его излагающему, который не допускает существенных неточностей в ответе, правильно применяет теоретические положения при решении практических работ и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	От 60% до 84%
Балльная оценка - "отлично".	Высокий	Оценка « <b>отлично</b> » выставляется обучающемуся, глубоко и прочно усвоившему программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагающему, в ответе которого тесно увязываются теория с практикой. При этом обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, показывает знакомство с литературой, правильно обосновывает ответ, владеет разносторонними навыками и приемами практического выполнения практических работ.	От 85% до 100%
Дуальная оценка - "зачтено".	Пороговый, Базовый, Высокий	Оценка « <b>зачтено</b> » выставляется обучающемуся, который имеет знания, умения и навыки, не ниже знания только основного материала, может не освоить его детали, допускать неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения последовательности изложения программного материала и испытывает трудности в выполнении практических навыков.	От 40% до 100%
Балльная оценка - "неудовлетворительно", Дуальная оценка - "не зачтено".	Не достигнут	Оценка « <b>неудовлетворительно, не зачтено</b> » выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает ошибки, неуверенно выполняет или не выполняет практические работы.	От 0% до 39%

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной**

## **программы**

### **Типовые контрольные задания**

#### **Курсовые проекты (работы)**

Не предусмотрено.

#### **Контрольные работы, расчетно-графические работы, рефераты**

HR-стратегия в организациях железнодорожной отрасли;  
привлечение персонала. Адаптация и система наставничества ОАО «РЖД»;  
оценка персонала;  
обучение и развитие персонала;  
кадровое администрирование;  
социальная политика ОАО «РЖД»;  
корпоративная культура и коммуникации. Организационная структура управления персоналом;  
HR-IT. HR-аналитика.

Для заочной формы обучения контрольная работа проводится в форме компьютерного тестирования на базе ЦМКО.

### **Перечни сопоставленных с ожидаемыми результатами освоения дисциплины вопросов (задач):**

Зачет. Семестр № 3

#### **Вопросы для оценки результата освоения "Знать":**

- 1) Основы философии и концепция управления персоналом.
- 2) Принципы и методы управления персоналом.
- 3) Методы построения системы управления персоналом.
- 4) Методы личностного развития и повышения профессионального мастерства.
- 5) Обучение на собственном опыте и опыте других.
- 6) Анкетирование и обработка статистических данных.
- 7) Компетентностный подход к разработке требований к должности.
- 8) Понятия "компетенция" и "компетентность", виды компетенций.
- 9) Построение модели (карты) компетенций.
- 10) Теории поведения личности.
- 11) Процесс формирования и развития личности.
- 12) Установки: понятие, компоненты, функции и изменения. Когнитивный диссонанс.
- 13) Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации.
- 14) Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.
- 15) Команды в современных организациях.
- 16) Корпоративную культуру и поведение организации.
- 17) Управление конфликтами.
- 18) Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.
- 19) Виды философии управления персоналом: американская, японская, европейская, российская.
- 20) Основные организационно-управленческие решения в управлении персоналом.
- 21) Сущность, цели, задачи кадрового планирования.
- 22) Управление профориентацией и адаптацией персонала.
- 23) Сущность и виды высвобождения работников.
- 24) Основы разработки реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом.
- 25) Понятие и значение социализации персонала.

#### **Вопросы для оценки результата освоения "Уметь":**

- 1) Описать организационную культуру предприятия (на примере).
- 2) Вести учет кадрового делопроизводства при привлечении, отборе и адаптации



персонала.

- 3) Создавать команды профессионалов и эффективной работы в командах (на примере).
- 4) Отстаивать свои позиции, убеждения, находить компромиссные и альтернативные решения (на примере защиты презентации).
- 5) Описать методы социальных и гуманитарных наук в сфере управления персоналом.
- 6) Описать методы экономических наук при решении профессиональных задач в сфере управления персоналом.
- 7) Прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения.
- 8) Разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации.
- 9) Анализировать проблемы морально-психологического климата в организации.
- 10) Анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности.

**Вопросы для оценки результата освоения "Иметь навыки":**

- 1) Охарактеризовать систему управления персоналом ОАО «РЖД».
- 2) Охарактеризовать технологии найма, оценки и отбора персонала.
- 3) Охарактеризовать современные технологии управления персоналом (оценка персонала).
- 4) Проанализировать поведение сотрудников в организации.
- 5) Продемонстрировать формирование группового поведения в организации.
- 6) Пояснить управление командой и организационное поведение.
- 7) Пояснить социально-психологический климат, сплоченность управление коллективом.
- 8) Пояснить содержание организационной культуры и координация взаимодействия между сотрудниками.
- 9) Продемонстрировать построение профиля организационной культуры и кооперация с коллегами.
- 10) Продемонстрировать совершенствование управления организационной культуры предприятия (на примере ОАО «РЖД»).

Экзамен. Семестр № 4

**Вопросы для оценки результата освоения "Знать":**

- 1) Найм и отбор персонала в организацию.
- 2) Этапы развития HR аналитики в компаниях.
- 3) Тренды в HR аналитике.
- 4) Организационное лидерство или лидер организации.
- 5) Процесс формирования и развития личности.
- 6) Властный аспект организационного лидерства.
- 7) Управленческий аспект лидерства.
- 8) Вовлеченность в работу и приверженность организации.
- 9) Удовлетворенность трудом.
- 10) Сущность и содержание мотивации персонала.
- 11) Процесс и виды коммуникации.
- 12) Социальная политика ОАО «РЖД».
- 13) Система служебно-профессионального продвижения.
- 14) Показатели, влияющие на подбор и расстановку кадров.
- 15) Государственная система управления трудовыми ресурсами.
- 16) Этапы развития управления персоналом в организациях развитых стран мира.
- 17) Структуру затрат на персонал.
- 18) Методики оценки социальной эффективности.
- 19) Систему наставничества в ОАО «РЖД».
- 20) Особенности формирования человеческого капитала крупных отраслевых

корпорациях.

- 21) Систему единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД».
- 22) Особенности системы профессиональных компетенций ОАО «РЖД».
- 23) Формирование кадрового резерва предприятия.
- 24) Формирование интеллектуально-информационных технологий крупных корпораций.

**Вопросы для оценки результата освоения "Уметь":**

- 1) Пояснить основы кадрового планирования.
- 2) Пояснить систему найма, отбора, подбора и расстановки персонала в организации.
- 3) Пояснить виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций.
- 4) Определить особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.
- 5) Пояснить необходимость и возможности изменения организационной культуры.
- 6) Вести учет характеристик организационной культуры при привлечении, отборе и адаптации персонала.
- 7) Разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала.
- 8) Использовать влияние внешней среды в управлении персоналом организации.
- 9) Пояснить методы анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом.
- 10) Охарактеризовать современные технологии управления поведением персонала (управления дисциплинарными отношениями).

**Вопросы для оценки результата освоения "Иметь навыки":**

- 1) Продемонстрировать технологии управления профориентацией и трудовой адаптацией персонала.
- 2) Продемонстрировать управление профессиональным обучением персонала.
- 3) Продемонстрировать технологии управления развитием и поведением персонала.
- 4) Проанализировать нормативные правовые акты при выполнении функций управления персоналом.
- 5) Пояснить методы деловой оценки персонала в организации.
- 6) Пояснить коммуникативную политику в ОАО «РЖД».
- 7) Рассчитать экономическую эффективность персонала (на примере ОАО «РЖД»).
- 8) Пояснить методы планирования человеческих ресурсов на железнодорожном транспорте.
- 9) Пояснить программы обучения Корпоративного университета ОАО «РЖД».
- 10) Охарактеризовать систему профессиональных и корпоративных компетенций ОАО «РЖД».

***Иные контрольные материалы для автоматизированной технологии оценки имеются в Центре мониторинга качества образования***

***Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций***

№ п/п	Библиографическое описание
1	Методические указания, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций: учебно-методическое пособие / М.С. Тимофеева; ФГБОУ ВО РГУПС. - 3-е изд., перераб. и доп. - Ростов н/Д, 2021. - 60 с.: ил. - Библиогр.: с. 44 (ЭБС РГУПС)

№ п/п	Библиографическое описание
2	Управление персоналом на железнодорожном транспорте: учеб.-метод. пособие / А. В. Охотников, О. Г. Сорокина, А. Г. Воронина [и др.]; ФГБОУ ВО РГУПС. - Ростов н/Д: [б. и.], 2020. - 88 с. - Библиогр.- Текст : электронный

**Для каждого результата обучения по дисциплине определены  
Показатели и критерии оценивания сформированности  
компетенций на различных этапах их формирования**

Результат обучения	Компетенция	Этап формирования в процессе освоения ОП (семестр)	Этапы формирования компетенции при изучении дисциплины (раздел дисциплины)	Показатель сформированности компетенции	Критерий оценивания
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-3	3	1, 2, 3	Дуальная оценка на зачете	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-3	3	1, 2, 3	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-3	3	1, 2, 3	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-3	4	6, 8	Балльная оценка на экзамене	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-3	4	6, 8	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-3	4	6, 8	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.

<b>Результат обучения</b>	<b>Компетенция</b>	<b>Этап формирования в процессе освоения ОП (семестр)</b>	<b>Этапы формирования компетенции при изучении дисциплины (раздел дисциплины)</b>	<b>Показатель сформированности компетенции</b>	<b>Критерий оценивания</b>
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-6	3	3	Дуальная оценка на зачете	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-6	3	3	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-6	3	3	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-6	4	6, 7, 8	Балльная оценка на экзамене	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-6	4	6, 7, 8	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
Знает, Умеет, Имеет навыки	УК-6	4	6, 7, 8	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.
Знает, Умеет, Имеет навыки	ОПК-8	3	2, 4	Дуальная оценка на зачете	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
Знает, Умеет, Имеет навыки	ОПК-8	3	2, 4	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
Знает, Умеет, Имеет навыки	ОПК-8	3	2, 4	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.

Результат обучения	Компетенция	Этап формирования в процессе освоения ОП (семестр)	Этапы формирования компетенции при изучении дисциплины (раздел дисциплины)	Показатель сформированности компетенции	Критерий оценивания
Знает, Умеет, Имеет навыки	ОПК-8	4	5	Балльная оценка на экзамене	- полнота усвоения материала, - качество изложения материала, - правильность выполнения заданий, - аргументированность решений.
Знает, Умеет, Имеет навыки	ОПК-8	4	5	Процент верных на тестировании	- правильность выполнения заданий.
Знает, Умеет, Имеет навыки	ОПК-8	4	5	Выполненное практическое задание	- правильность выполнения заданий.

### ***Шкалы и процедуры оценивания***

Значение оценки	Уровень освоения компетенции	Шкала оценивания (для аттестационной ведомости, зачетной книжки, документа об образовании)	Процедура оценивания
Балльная оценка - "отлично", "хорошо", "удовлетворительно". Дуальная оценка - "зачтено".	Пороговый, Базовый, Высокий	В соответствии со шкалой оценивания в разделе РПД "Описание шкал оценивания компетенций"	Экзамен (письменно-устный). Зачет (письменно-устный). Автоматизированное тестирование.
Балльная оценка - "неудовлетворительно". Дуальная оценка - "не зачтено".	Не достигнут		Выполнение практического задания в аудитории.

**Ресурсы электронной информационно-образовательной среды, электронной библиотечной системы и иные ресурсы, необходимые для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

### ***Перечень учебной литературы для освоения дисциплины***

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс
1	Управление персоналом : учебное пособие / Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под редакцией Г. И. Михайлиной. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2018. — 280 с. — ISBN 978-5-394-01749-0. — Текст : электронный	

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс
2	Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — ISBN 978-5-4487-0039-2. — Текст : электронный	ЭБС IPR SMART
3	Янкович, Ш. А. Делопроизводство в кадровой службе : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности 062100 «Управление персоналом» / Ш. А. Янкович. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 160 с. — ISBN 5-238-01076-1. — Текст : электронный	ЭБС IPR SMART
4	Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный	ЭБС Юрайт
5	Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. — Текст : электронный	ЭБС Юрайт

### *Перечень учебно-методического обеспечения*

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс
1	Воронина, А.В. Современное управление персоналом в транспортно-промышленном комплексе: учеб. пособие / А. В. Воронина, А. В. Охотников, Л. П. Корницкая ; ред. А. В. Воронина; ФГБОУ ВО РГУПС. - Ростов н/Д: [б. и.], 2017. - 130 с.: табл., прил. - Библиогр. : 71 назв.- Текст : электронный	ЭБС РГУПС
2	Управление персоналом на железнодорожном транспорте: учеб.-метод. пособие / А. В. Охотников, О. Г. Сорокина, А. Г. Воронина [и др.]; ФГБОУ ВО РГУПС. - Ростов н/Д: [б. и.], 2020. - 88 с. - Библиогр.- Текст : электронный	ЭБС РГУПС
3	Воронина, А.В. Управление персоналом: учеб.-метод. пособие для обучающихся по направлению подгот. "Строительство железных дорог, мостов и транспортных тоннелей" (для практ. занятий и самостоят. работы) / А. В. Воронина, О. Г. Сорокина; ФГБОУ ВО РГУПС. - Ростов н/Д: [б. и.], 2017. - 89 с.: табл. - Библиогр. : 51 назв.- Текст : электронный	ЭБС РГУПС
4	Профессиональное самоопределение и управление коллективом: учеб.-метод. пособие для практ. занятий и самостоят. работы / А. В. Воронина, Я. М. Гибнер, А. В. Охотников [и др.]; ФГБОУ ВО РГУПС. - Ростов н/Д: [б. и.], 2018. - 106 с.: табл. - Библиогр. : 53 назв.- Текст : электронный	ЭБС РГУПС
5	Воронина, А.В. Управление персоналом: учеб. пособие / А. В. Воронина, О. Г. Сорокина, А. В. Охотников ; ред. А. В. Воронина; ФГБОУ ВО РГУПС. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Ростов н/Д: [б. и.], 2019. - 258 с.: табл. - Библиогр.- Текст : электронный	ЭБС РГУПС

### *Электронные образовательные ресурсы в сети "Интернет"*

№ п/п	Адрес в Интернете, наименование
1	<a href="http://rgups.ru/">http://rgups.ru/</a> . Официальный сайт РГУПС
2	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a> . Электронно-библиотечная система "IPR SMART"
3	<a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . Электронно-библиотечная система "Юрайт"
4	<a href="http://cmko.rgups.ru/">http://cmko.rgups.ru/</a> . Центр мониторинга качества образования РГУПС
5	<a href="https://portal.rgups.ru/">https://portal.rgups.ru/</a> . Система личных кабинетов НПР и обучающихся в ЭИОС

№ п/п	Адрес в Интернете, наименование
6	<a href="http://www.umczt.ru/">http://www.umczt.ru/</a> . Электронная библиотека "УМЦ ЖДТ"
7	<a href="https://webirbis.rgups.ru/">https://webirbis.rgups.ru/</a> . Электронно-библиотечная система РГУПС
8	<a href="https://rgups.public.ru/">https://rgups.public.ru/</a> . Электронная библиотека периодических изданий "public.ru"
9	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a> . Электронно-библиотечная система "Лань"

***Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы***

№ п/п	Адрес в Интернете, наименование
1	<a href="http://www.glossary.ru/">http://www.glossary.ru/</a> . Глоссарий.ру (служба тематических толковых словарей)
2	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a> . КонсультантПлюс

***Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение***

№ п/п	Наименование	Произ-во
1	Microsoft Windows. Операционная система.	И
2	Microsoft Office / Open Office. Программное обеспечение для работы с различными типами документов: текстами, электронными таблицами, базами данных и др.	И

О - программное обеспечение отечественного производства

И - импортное программное обеспечение

***Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине***

Помещения(аудитории):

учебные аудитории для проведения учебных занятий;

помещения для самостоятельной работы.

Для изучения настоящей дисциплины в зависимости от видов занятий используется:

Учебная мебель;

Технические средства обучения (включая стационарный либо переносной набор демонстрационного оборудования).

Самостоятельная работа обучающихся обеспечивается компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и ЭИОС.

Код РПД: 71766.