

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 - программа магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Проектирование цифровых технологий в сфере управления
человеческим капиталом**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

Форма обучения: Очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья
Анатольевич
Дата: 03.06.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- формирование у студентов навыков владения методами и программными средствами обработки цифровой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы

Задачами курса являются:

- формирование специалиста нового профиля, владеющего инструментарием современных информационных систем и технологий управления человеческими ресурсами;
- подготовка специалистов, способных обеспечить последовательное движение России к участию в интегрированных процессах глобализации на базе современных информационных технологий.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-5 - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач;

ПК-1 - Способен с использованием аналитических инструментов и цифровых технологий разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике;

УК-2 - Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

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

Знать:

- программные средства реализации информационных процессов в сфере управления персоналом,
- основные понятия теории защиты информации, основные средства и методы защиты информации в условиях цифровой трансформации.

Уметь:

- выбирать и применять современные программные средства для решения задач в области экономики, финансов и бизнеса.

Владеть:

- инфокоммуникационными технологиями, применяемыми в сфере управления персоналом.

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 №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	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 148 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	Изменение рынка труда в условиях VUCA и BANI-миров 1.1 Трансформация рынка труда. 1.2 Профессии и компетенции будущего. Атлас новых профессий. Понятие VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) - нестабильность, неопределённость, сложность и неоднозначность) и BANI-миров (brittle, anxious, nonlinear, incomprehensible: хрупкий, тревожный, нелинейный, непостижимый). 1.3 Развитие soft skills для VUCAи BANI -среды. 1.4 Удаленная работа. Стартапы. 1.5 Продуктовые и сервисные компании с распределёнными командами.
2	Роль HR в условиях цифровизации 2.1 Виды информационных систем в HR: системы учета и отчетности, системы управления HR-процессами, системы управления вовлеченностью, системы управления продуктивностью и командами. 2.2 Базовые HR-процессы - оптимизация расходов при расчете зарплаты и кадровом делопроизводстве. 2.3 Управление данными
3	Использование новых технологий в системе управления персоналом 3.1 Информационная безопасность: определение, виды угроз информационным системам, содержание методов защиты информации. 3.2 Экономическая эффективность применения автоматизированных информационных технологий 3.3 Электронный документооборот. Системы управления электронного документооборота. Виды систем электронного документооборота. Функции и задачи систем управления документами. Проблемы организации электронного документооборота. Технологии обеспечения безопасности. 3.4 Методы и средства защиты информации в ИС. Кодирование экономической информации, Особенности защиты персональных данных в ИС.
4	Организационно-правовые аспекты работы с персоналом в условиях цифровизации 4.1 Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий управления персоналом: определение нормативно-методического обеспечения; специфика нормативно-методического обеспечения предметной области управления персоналом; процессы жизненного цикла программных средств и внутрифирменные нормативно-методические документы управления персоналом. 4.2 Правовые юридические ИС. 4.3 Ознакомление с правовой информационной системой "Консультант +". Функциональные возможности, интерфейс, приемы работы
5	Перспективы цифровизации системы управления персоналом в современных компаниях 5.1 Глобальные тренды цифровизации и вызовы для HR-систем. 5.2 Разнообразие рабочей силы - возрастные, половые, культурные особенности. Изменение ожиданий сотрудников от работодателя. 5.3 Работа с различными видами занятости - полная, контрактная, «платформенная». Изменения требований к руководителям и HR-процессам. 5.4 Изменение парадигмы HR - от оптимизации процессов к работе с опытом сотрудника. Введение в этапы зрелости компании с точки зрения цифрового HR и их связь со зрелостью HR-практик и отраслевыми особенностями.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
6	Цифровые инструменты и технологии в управлении персоналом 6.1 Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала. Цифровой найм. 6.2 Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала. HR- аналитика и оценка эффективности 6.3 Цифровизация процессов адаптации и развития персонала. 6.4 Искусственный интеллект в HR и облачная помощь в развитии процесса управления эффективностью. 6.5 Управление данными - от отчетности к предиктивной аналитике.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Оценка влияния цифровых трендов развития экономики и управления персоналом на конкретном объекте исследования В результате практического занятия формируется навык прогнозного анализа развития организации с учетом появления новых технологий
2	Формирование портрета кандидата на вакантную позицию предложенной организации На практическом занятии отрабатывается умение использования маркетинговых инструментов в сфере подбора/отбора персонала
3	Анализ HR-бренда компании с использованием открытых источников информации В результате практического занятия формируется навык проведения комплексного анализа HR-бренда компании
4	Разработка проекта внедрения цифровых инструментов в компании В результате практических занятий формируются навыки исследования перспективных инструментов в сфере управления персоналом, выявление потребности использования данных решений с учетом проблем, выявленных в ходе диагностики текущего состояния
5	Большие данные и методы работы с ними На практическом занятии отрабатывается умение работы с «большими данными», сбор, фильтрация и проведение анализа
6	Анализ и внедрение HR-аналитики На занятии рассматриваются современные методы и инструменты анализа данных в сфере управления персоналом. Отрабатываются навыки работы с программным обеспечением для анализа данных (например, Tableau, Power BI) и интерпретации результатов для принятия управленческих решений.
7	Использование искусственного интеллекта и машинного обучения в HR На занятии изучаются возможности и применение искусственного интеллекта и машинного обучения для автоматизации процессов подбора, оценки и управления персоналом. Учащиеся разрабатывают и тестируют алгоритмы для предсказания производительности сотрудников и улучшения процессов подбора персонала
8	Разработка и внедрение системы управления персоналом (HRM-системы) На занятии студенты изучают процессы разработки и внедрения HRM-систем, анализируют существующие решения на рынке и разрабатывают проект внедрения системы в выбранной организации.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
9	Создание и использование цифровых платформ для обучения и развития персонала На занятии изучаются современные технологии и платформы для онлайн-обучения и развития сотрудников (например, Moodle, Coursera for Business). Студенты разрабатывают учебные курсы и программы, а также оценивают их эффективность с использованием цифровых инструментов
10	Кибербезопасность и защита данных в управлении человеческим капиталом На занятии рассматриваются вопросы защиты данных сотрудников и соблюдения требований законодательства в области кибербезопасности. Учащиеся изучают методы защиты данных, разрабатывают политику безопасности для HR-отдела и проводят аудит существующих систем защиты информации.

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	Выполнение курсовой работы.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

Разработка чат бота при организации приёма на вакансию

Разработка чат бота при организации процесса адаптации работников

Цифровые технологии в организации процесса мотивации

Интеллектуальные системы оценки продуктивности работника

Автоматизация процесса подбора кандидатов

Цифровизация системы обучения работников организации

Анализ затрат рабочего времени на основе фотографии рабочего времени

Технология поиска, оценки и отбора персонала на предприятии с использованием цифровых инструментов

Использование IT-решений при организации дистанционной работы

Моделирование организационной структуры компании с использованием цифровых решений

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/488852 (дата обращения: 31.05.2024).
2	Информационные технологии в менеджменте (управлении) : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова [и др.] ; под редакцией Ю. Д. Романовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 411 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11745-5.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489062 (дата обращения: 31.05.2024).

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

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.mii.ru/>).

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

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

Электронно-библиотечная система издательства «Лань» (<http://e.lanbook.com/>).

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

Федеральная служба государственной статистики <https://rosstat.gov.ru/>

КонсультантПлюс: <http://www.consultant.ru/>

Гарант: <http://www.garant.ru/>

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

Офисный пакет приложений Microsoft Office

Интернет-браузер - программа для просмотра веб-страниц.

Операционная система Microsoft Windows.

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

Д.В. Осипов

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян