

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Современные технологии подбора персонала

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 являются развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование профессиональных компетенций для осуществления организационно-управленческой деятельности в области управления организациями различных форм собственности.

Задачами освоения дисциплины являются:

- ознакомить студентов с теоретическими аспектами современных технологий управления персоналом;
- ознакомить студентов с практической составляющей работы относительно применения методов управления персоналом в современных организациях;
- сформировать компетенции для осуществления организационно-управленческой деятельности в области управления персоналом в современных организациях.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-3 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

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

Знать:

- теоретические составляющие управления персоналом в организациях;
- основы кадрового планирования, понятие и сущность кадровой стратегии и кадровой политики;
- основы формирования кадрового состава организации, развития кадрового потенциала и оценки персонала;
- методы разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации.

Уметь:

- применять на практике изучаемые знания в области управления персоналом и управленческие возможности;
- соотносить общую стратегию организации и стратегию управления

персоналом;

- разрабатывать в соответствии с организационными требованиями корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации.

Владеть:

- базой знаний для решения практических задач, связанных с управлением персоналом в организации;

- навыками определения целей и задач управления персоналом;

- знаниями о современных формах и требованиях в области разработки нормативной кадровой документации.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 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 №2
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	24	24
В том числе:		
Занятия лекционного типа	8	8
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 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	Современные технологии подбора и отбора персонала Рассматриваемые вопросы: 1. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов 2. Составление профиля должности в современных условиях 3. Достоверность информационных источников о кандидате
2	Современные методы проведения интервью Рассматриваемые вопросы: 1. Проективные вопросы 2. Кейс-методы 3. Стрессовое интервью 4. Проверка соответствия кандидата профилю должности
3	Технологии управления организационным поведением с учетом специфики организации Рассматриваемые вопросы: 1. Современные технологии управления организационным поведением 2. Технологии формирования команды
4	Управление талантами в организации Рассматриваемые вопросы: 1. Выявление талантов 2. Использование талантов сотрудника в соответствии с целями организации
5	Маркетинг персонала Рассматриваемые вопросы: 1. Уникальность бренда работодателя на рынке 2. Методы подбора персонала в соответствии с позицией бренда работодателя
6	Основы человеческого капитала и управление персоналом с учетом человеческого капитала Рассматриваемые вопросы: 1. Основы человеческого капитала 2. Использование человеческого капитала в процессе управления персоналом
7	Современные технологии рекрутмента Рассматриваемые вопросы: 1. Понятие и основы рекрутмента 2. Аутсорсинг и его использование 3. Роль кадровых агентств и внутрикорпоративных специалистов по управлению персоналом
8	Современные методы оценки персонала и нейроисследования в области управления персоналом Рассматриваемые вопросы: 1. Методы оценки персонала 2. Возможности персонала после получения оценки 3. Нейроисследования в области управления персоналом

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Современные технологии подбора и отбора персонала</p> <p>В результате проведения практического занятия магистрант будет знать</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методологию составления профиля должности в современных условиях 2. Современные тенденции в области компетентностного подхода
2	<p>Современные методы проведения интервью</p> <p>В результате проведения практического занятия магистрант будет знать и уметь применять на практике</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Метод проективных вопросов 2. Составление кейсов в соответствии с профилем должности 3. Проводить диагностику кандидата в соответствии с профилем должности
3	<p>Технологии управления организационным поведением с учетом специфики организации</p> <p>В результате проведения практического занятия магистрант будет знать</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Возможности управления персоналом с учетом организационного поведения 2. Технологии формирования команды
4	<p>Управление талантами в организации</p> <p>В результате проведения практического занятия магистрант будет знать</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности выявления талантов среди сотрудников организации 2. Методы использования талантов сотрудника в соответствии с целями организации
5	<p>Маркетинг персонала</p> <p>В результате проведения практического занятия магистрант будет знать</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основы формирования бренда работодателя 2. Методы подбора персонала в соответствии с позицией бренда работодателя
6	<p>Основы человеческого капитала и управление персоналом с учетом человеческого капитала</p> <p>В результате проведения практического занятия магистрант будет знать</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формулу человеческого капитала и его составляющие 2. Возможности использования человеческого капитала в процессе управления персоналом
7	<p>Современные технологии рекрутмента</p> <p>В результате проведения практического занятия магистрант будет знать</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Возможности использования аутсорсинга в целях организации 2. Формировать работу с кадровыми агентствами
8	<p>Современные методы оценки персонала и нейроисследования в области управления персоналом</p> <p>В результате проведения практического занятия магистрант будет знать и уметь использовать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Современные методы оценки персонала и сферу их применимости 2. Нейроисследования в области управления персоналом

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с литературой.
2	Подготовка к практическим занятиям.
3	Подготовка к текущему контролю.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 523 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16597-5.	https://urait.ru/bcode/540540 (дата обращения: 09.06.2024) – Текст: электронный
2	Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 461 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-16151-9.	https://urait.ru/bcode/536835 (дата обращения: 09.06.2024) – Текст: электронный.
3	Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1.	https://urait.ru/bcode/538333 (дата обращения: 09.06.2024) – Текст: электронный.
4	Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9.	https://urait.ru/bcode/536020 (дата обращения: 09.06.2024) – Текст: электронный.

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

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

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

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

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

Яндекс Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Microsoft Office.

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

Microsoft Internet Explorer (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft Office.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет во 2 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

З.И. Ярлыкова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян