

**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  
38.03.02 Менеджмент,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Современные технологии управления человеческими ресурсами**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами

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: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 23.03.2024

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения учебной дисциплины являются формирование у обучающегося компетенций в области современных технологий управления персоналом.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование умения разрабатывать и применять технологии текущего взаимодействия с персоналом (в том числе в различных функциональных областях) и владением навыками работы с различными категориями персонала

- развитие способности целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом

- изучение основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

**ПК-2** - Способен применять основные методы и инструменты оценки персонала;

**ПК-3** - Способен осуществлять деятельность по построению системы мотивации и стимулирования труда;

**ПК-4** - Способен организовывать деятельность по управлению человеческими ресурсами в компании с применением актуальных цифровых технологий.

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

### **Знать:**

основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом и готовностью использовать их на практике

### **Уметь:**

разрабатывать и применять технологии текущего взаимодействия с персоналом (в том числе в различных функциональных областях) и владением навыками работы с различными категориями персонала

### **Владеть:**

способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом

### 3. Объем дисциплины (модуля).

#### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 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 1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	64	64
В том числе:		
Занятия лекционного типа	32	32
Занятия семинарского типа	32	32

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 80 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 теоретические и методологические основы управления персоналом Основные тенденции развития практики управления персоналом в России и за рубежом. Философия управления персоналом и ее влияние на кадровую политику организации. Методология управления

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	персоналом. Системный подход в управлении персоналом. Процессный подход. Ситуационный подход. Ведущие теоретические концепции управления персоналом. Теория человеческого капитала. Концепция управления человеческими ресурсами и ее особенности. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Концепция организационной культуры и ее роль в современном менеджменте персонала. Современные концепции в области развития персонала. Теория самообучающейся организации. Концепция развивающего управления персоналом. Управление талантами. Теория и практика управления знаниями.
2	Оптимизация системы управления персоналом  Принципы построения системы управления персоналом. Методы анализа и построения системы управления персоналом организации. HR-инжиниринг. Реструктуризация системы управления персоналом и ее современные варианты. Модели и условия построения кадровых регламентов.
3	Информационное обеспечение системы управления персоналом  Состав и структура информации в системе управления персоналом и требования к ее качеству. Современные информационные технологии в управлении персоналом. Программные продукты для информационного обеспечения УЧР. Техническое обеспечение системы управления персоналом организации.
4	Современные технологии УЧР по функциям  Планирование Отбор и подбор Адаптация Мотивация и стимулирования Деловая оценка Обучение и управление карьерой Высвобождение

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Разбор ситуационных задач и решение кейсов (тренды в мотивации и стимулировании на примере ОАО "РЖД")
2	Проведение дискуссий по вопросам геймификации и цифровизации УЧР
3	Заслушивание докладов о современных трендах развития технологий в сфере УЧР
4	Участие в деловой игре "Современные подходы к адаптации сотрудников"

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическому занятию. Изучение литературы. Подготовка к опросу и дискуссии. Тема 1. Современные теоретические и методологические основы управления персоналом. Тема 2. Цели, функции и организационная структура современной системы управления персоналом

№ п/п	Вид самостоятельной работы
	Тема 3. Оптимизация системы управления персоналом Тема 4. Информационное обеспечение системы управления персоналом Тема 5. Современное трудовое законодательство и правовое, нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом Тема 6. Кадровое обеспечение системы управления персоналом и требования к компетенциям работников кадровой службы Тема 7. Кадровая политика и стратегия управления персоналом Тема 8. Кадровое планирование Тема 9. Современные кадровые технологии привлечения и отбора персонала Тема 10. Управление внутрифирменными коммуникациями Тема 11. Новые кадровые технологии. Кадровый менеджмент. Тема 12. Ротация и высвобождение персонала Тема 13. Развитие персонала в организации посредством обучения Тема 14. Управление деловой карьерой Тема 15. Деловая оценка персонала Тема 16. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала в современных условиях
2	Выполнение курсовой работы.
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

#### 4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Формирование целей системы управления персоналом.
2. Совершенствование функционального разделения труда в системе управления персоналом
3. Разработка организационной структуры службы управления персоналом
4. Разработка системы взаимосвязей службы управления персоналом в оргструктуре организации
5. Совершенствование кадрового и делопроизводственного обеспечения системы управления персоналом организации.
6. Совершенствование информационного и технического обеспечения системы управления персоналом организации.
7. Совершенствование нормативно-методического обеспечения системы управления персоналом организации.
8. Совершенствование регламентации труда персонала.
9. Совершенствование технологии выработки решений по управлению персоналом
10. Формирование кадровой политики организации
11. Совершенствование системы стратегического управления

персоналом организации.

12. Разработка стратегии управления персоналом
13. Совершенствование кадрового планирования в организации
14. Разработка оперативного плана работы с персоналом
15. Разработка плана маркетинговой деятельности в области персонала
16. Совершенствование процесса определения потребности в персонале
17. Совершенствование технологии отбора персонала при приеме на работу
18. Совершенствование деловой оценки персонала
19. Организация системы оценки персонала для периодической аттестации
20. Организация системы профориентации кадров
21. Проектирование системы управления адаптацией персонала.
22. Совершенствование организации труда персонала
23. Совершенствование организации рабочих мест персонала
24. Способы повышения эффективности использования персонала
25. Разработка программы деятельности администрации при увольнении сотрудников
26. Принятие управленческих решений по результатам проведения деловой оценки персонала
27. Разработка системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала
28. Совершенствование системы взаимосвязи организации с учебными заведениями и центрами подготовки кадров
29. Разработка программы проверочных испытаний кандидатов на вакантные должности
30. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника
31. Проектирование системы контроля и регулирования деловой карьеры сотрудника
32. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации
33. Совершенствование методов оценки результатов деятельности подразделений управления персоналом
34. Совершенствование оценки социальной и экономической эффективности проектов развития системы и процессов управления персоналом

35. Совершенствование системы стимулирования персонала

36. Совершенствование системы мотивации персонала

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами И. А. Максимцев [и др.], перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/535753">https://urait.ru/bcode/535753</a> (дата обращения: 23.03.2024).
2	Управление человеческими ресурсами под общей редакцией О. А. Лапшовой — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4.	— Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536380">https://urait.ru/bcode/536380</a> (дата обращения: 23.03.2024).

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

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

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

OS Windows, MS Office, интернет-браузер, антивирусное программное обеспечение, программное средство gretl version 2022с, СУБД Microsoft SQL Server 2022, среда разработки Visual Studio 2022

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

Национальная электронная библиотека российского индекса научного цитирования НЭБ

«E-library» - <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

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

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа в 7 семестре.

Экзамен в 7 семестре.

10. Оценочные материалы.

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



Авторы:

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

И.А. Епишкин

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян