

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Стеблянский Николай Васильевич, к.п.н.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Современные HR-тренды и методы управления персоналом

Направление подготовки:	38.04.03 – Управление персоналом
Магистерская программа:	Стратегическое управление персоналом
Квалификация выпускника:	Магистр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2019

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	--

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Современные HR-тренды и методы управления персоналом» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций ПК-31. ПК-30, ПК-3, ОПК-8

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Современные HR-тренды и методы управления персоналом" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Стратегия и политика управления человеческими ресурсами:

Знания: современных проблем управления персоналом в организации и понимание взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом; философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и методов их внедрения и реализации;

Умения: разрабатывать философию и концепцию управления персоналом, кадровую и социальную политику, стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и умения их внедрения и реализации

Навыки: разработки философии и концепции управления персоналом, кадровой и социальной политики, стратегии управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и навыки их внедрения и реализации

2.2. Наименование последующих дисциплин

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПКС-2 Способен использовать организационно-экономические инструменты/инструментарий при разработке и/или реализации кадровой стратегии организации	ПКС-2.1 Владеет навыками формирования системы стратегического управления человеческими ресурсами в организации. ПКС-2.2 Использует современные методы и технологии управления персоналом в организации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

2 зачетные единицы (72 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 2
Контактная работа	18	18,15
Аудиторные занятия (всего):	18	18
В том числе:		
лекции (Л)	6	6
практические (ПЗ) и семинарские (С)	12	12
Самостоятельная работа (всего)	54	54
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	72	72
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	2.0	2.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК1, ПК2	ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЗаО	ЗаО

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	Тема 1 Обзор современных HR- трендов и методов в управлении персоналом, их адаптация под специфику компании					9	9	
2	2	Тема 2 Управление персоналом в мире VUCA. Принятие решений в условиях неопределенности.					4	4	
3	2	Тема 3 Системный подход к организации деятельности по управлению персоналом. Выявление проблем. Кросс- функциональное взаимодействие. Методы поиска инновационных решений проблем в управлении персоналом.					8	8	
4	2	Тема 4 Современные технологии привлечения, подбора и отбора персонала			2		6	8	ПК1
5	2	Тема 5 Современные технологии мотивации персонала			2		6	8	
6	2	Тема 6 Современные технологии обучения и развития персонала	2		2		6	10	
7	2	Тема 7 Современные			2		4	6	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу-точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		технологии оценки персонала							
8	2	Тема 8 Современные технологии управления корпоративной культурой	2		2		6	10	
9	2	Тема 9 Эффективность/ инновационность процессов по управлению персоналом	2		2		5	9	ЗачО, ПК2
10		Экзамен							
11		Всего:	6		12		54	72	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 12 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	2		Современные технологии привлечения, подбора и отбора персонала	2
2	2		Современные технологии мотивации персонала	2
3	2		Современные технологии обучения и развития персонала	2
4	2		Современные технологии оценки персонала	2
5	2		Современные технологии управления корпоративной культурой	2
6	2		Эффективность/ инновационность процессов по управлению персоналом	2
ВСЕГО:				12 / 0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

1. Анализ использования современных HR-трендов в управлении персоналом в ЦДИ (Региональной ДИ). Предложения по их адаптации, учету специфики ЦДИ и внедрению в систему (подсистемы) управления персоналом ЦДИ.
2. Особенности управления персоналом в мире VUCA.
3. Разработка Концепции управления персоналом в ЦДИ с учетом современных HR-трендов и системного подхода.
4. Совершенствование привлечения, подбора и отбора персонала в ЦДИ на основе современных технологий управления персоналом.
5. Совершенствование обучения и развития персонала ЦДИ на основе современных технологий управления персоналом.
6. Совершенствование мотивации персонала в ЦДИ на основе современных технологий управления персоналом.
7. Совершенствование оценки персонала в ЦДИ на основе современных технологий управления персоналом.
8. Совершенствование корпоративной культуры в ЦДИ на основе современных технологий управления персоналом.
9. Разработка эффективных КПЭ для Службы управления персоналом ЦДИ и их декомпозиция до линейных предприятий.
10. Разработка подхода к определению эффективности деятельности по управлению персоналом в ЦДИ.
11. Разработка КПЭ для определения эффективности привлечения, подбора и отбора персонала в ЦДИ.
12. Разработка КПЭ для определения эффективности обучения и развития в ЦДИ.

13. Разработка КПЭ для определение эффективности мотивации персонала в ЦДИ.
14. Разработка КПЭ для определение эффективности оценки персонала в ЦДИ.
15. Разработка Концепции по внедрению Agile-команд в проектную деятельность по управлению персоналом в ЦДИ.
16. AGILE-технология как современный инструмент обеспечения процессов управления персоналом в ЦДИ.
17. Разработка Концепции по созданию системы непрерывного обучения в ЦДИ.
18. Аудит системы обучения и развития в ЦДИ и разработка предложений по переходу к самообучающейся организации.
19. Влияние теории поколений на систему мотивации персонала в ЦДИ и конкурентоспособность ЦДИ на рынке труда.
20. Развитие компетенций команды и культуры обратной связи, регулирование межличностных и командных конфликтов, развитие управленческого консультирования в ЦДИ.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Учебная деятельность студентов в широком понимании рассматривается как один из видов познания, которое протекает на основе отражательно-преобразующей деятельности субъекта. Научное познание как исследование является деятельностью, направленной на получение принципиально новых знаний. В русле компетентностно-деятельностного подхода психолого-педагогической основой учения является активная познавательная деятельность самого студента, приводящая к формированию умений творчески мыслить, используя приобретаемые в процессе деятельности знания, навыки и умения.

Современная ориентация образования на формирование компетенций предполагает создание дидактических и психологических условий, в которых студент может проявить не только интеллектуальную и познавательную активность, но и личностную социальную позицию, свою индивидуальность выразить себя как субъект обучения.

Активное обучение – представляет собой такую организацию и ведение образовательного процесса, которые направлены на активизацию учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством широкого, желательного комплексного, использования как дидактических, так и организационно-управленческих средств, широкое использование ими различных средств и методов активизации.

При активном обучении студент в большей степени становится субъектом учебной деятельности, вступает в диалог с преподавателем, активно участвует в познавательном процессе, выполняя творческие, поисковые, проблемные задания. Осуществляется взаимодействие обучающихся друг с другом при выполнении заданий в паре, группе.

Активные формы проведения занятий имеют целый спектр методологических преимуществ перед пассивным, связанных, прежде всего с развивающим потенциалом. Эти преимущества основаны на активном, эмоционально окрашенном общении участников занятия друг с другом и с преподавателем:

- добывание и применение знаний носят поисковый характер;
- процесс обучения представлен как цепь учебных ситуаций;
- предполагается совместная деятельность преподавателя и студентов по решению задач обучения;
- включение студентов в ситуацию будущей профессиональной деятельности.

Использование активных методов в процессе проведения занятий, выявление технологических процессов, операций и приемов организации обучения и составляют основу активной технологии обучения в высшей школе.

Помимо этого одним из современных направлений развития активного обучения является интерактивное обучение, в ходе которого важным становится не только активная обратная связь между педагогом и обучающимися, но и организация взаимодействия обучающихся между собой, при котором взаимодействие преобладает над воздействием. В процессе интерактивного обучения меняются ведущие функции преподавателя. Преподаватель выполняет функции организатора и помощника, коллективное обучение в маленьких группах становится основной формой организации обучения.

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и

научной литературы;

- закрепление теоретического материала при проведении практических занятий, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.

Лекция – это эффективная форма систематичного живого контакта сознания, чувств, воли, интуиции преподавателя с внутренним миром слушателя. Это диалог, живое знание, обладающее ценностями, смыслами, а не просто информация. Лектор – это и ученый, и оратор, и воспитатель. Современные средства информации и массовых коммуникаций не могут заменить лекцию, но она становится еще более гибкой, дифференцированной, учитывающей и особенности изучаемой научной дисциплины, и специфику аудитории, и психологические закономерности познания, переработки услышанного, его воздействия на формирование оценок, отношений, взглядов, чувств и убеждений человека, и возможности новых информационных технологий.

Практическое занятие представляет собой занятие, проводимое под руководством преподавателя в учебной аудитории, направленное на углубление научно - теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы, которое формирует практические умения. В процессе занятия обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практическую работу.

Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов управления персоналом. Например, в рамках каждой лекции можно выделить тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую.

Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение устного опроса и тестирования студентов по материалам лекций и практических занятий. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к практическим занятиям.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	2		Обзор современных HR-трендов и методов в управлении персоналом, их адаптация под специфику компании	9
2	2		Управление персоналом в мире VUCA. Принятие решений в условиях неопределенности.	4
3	2		Системный подход к организации деятельности по управлению персоналом. Выявление проблем. Кросс-функциональное взаимодействие. Методы поиска инновационных решений проблем в управлении персоналом.	8
4	2		Современные технологии привлечения, подбора и отбора персонала	6
5	2		Современные технологии мотивации персонала	6
6	2		Современные технологии обучения и развития персонала	6
7	2		Современные технологии оценки персонала	4
8	2		Современные технологии управления корпоративной культурой	6
9	2		Эффективность/ инновационность процессов по управлению персоналом	5
ВСЕГО:				54

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Управление персоналом: теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала (учебно-практическое пособие)	Митрофанова Е.А., Свистунов В.М., Каштанова Е.В., ед. Кибанов А.Я.	Проспект М, 2012, 2012 Библиотека МИИТ	Все разделы

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
2	Деловые коммуникации. Теория и практика : учебник для бакалавров	М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева	М. : Юрайт, 2014, 0 ЭБС «Юрайт»	Все разделы
3	Риторика. Деловое общение : учебное пособие	В.Н.Руднев	М. : Кнорус, 2013, 2013 ЭБС «elibrary.ru»	Все разделы

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.
5. <http://consultant.ru/> - компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
6. <http://garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».
7. www.hr-zone.net (Проводник в мире персонала)
8. www.e-xecutive.ru (Сообщество менеджеров)
9. www.hrm.ru (Кадровый менеджмент)
10. www.headhunter.ru (Кадровый портал)

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения практических занятий необходимы компьютеры с рабочими местами в компьютерном классе. Компьютеры должны быть обеспечены стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом Microsoft Office не ниже Microsoft Office 2007 (2013). Электронное сопровождение лекций в форме презентаций Power Point.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:

1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сетям INTERNET и INTRANET.
2. Аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием (проектор, экран, ноутбук, звук) и персональными компьютерами для студентов/
3. Компьютерный класс с кондиционером. Рабочие места студентов в компьютерном классе, подключённые к сетям INTERNET и INTRANET

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Важным элементом изучения дисциплины является самостоятельная работа студентов (СРС). СРС – это планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Цель СРС – формирование у студентов осознанного, целенаправленного отношения к систематическому овладению знаниями и умениями, которые должны быть усвоены при изучении данной дисциплины.

Задачи СРС – овладение способами и приемами самообразования, формирование умений работы с учебной, научной и специальной литературой, систематизация и закрепление полученных знаний и умений, формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию и самосовершенствованию.

При ознакомлении с дисциплиной основной упор делается на изучение инструментов управления материальным, информационным и финансовым потоками.

Для быстрого подбора необходимых источников информации используются литература, рекомендованная данной рабочей программой дисциплины, планами семинарских и практических занятий по соответствующим темам.

Использование данных рекомендаций предполагает творческую переработку знаний, приобретение навыков самостоятельно исследовать, анализировать различные мнения и суждения, нормативный материал, материалы практической деятельности организаций различных организационно-правовых форм.

Текущая и опережающая СРС, направленная на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений заключается в:

- работе студентов с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме
- выполнении домашних заданий, изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку
- изучении теоретического материала к практическим занятиям, подготовке к зачету

Темы, выносимые на самостоятельную проработку:

- Публичные выступления в больших залах;
- Презентация без электронных средств визуализации;
- Презентация в условиях Интернет – трансляции;
- Самопрезентация при трудоустройстве;
- Презентация на иностранном языке;

Анализ речей известных ораторов;

Творческая проблемно-ориентированная самостоятельная работа (ТСР) направлена на развитие интеллектуальных умений, комплекса универсальных (общекультурных) и профессиональных компетенций, повышение творческого потенциала студентов и заключается в:

- поиске, анализе, структурировании и презентации информации, анализе научных публикаций по определенной теме исследований
- анализе статистических и фактических материалов по заданной теме
- исследовательской работе и участии в научных студенческих конференциях, семинарах и олимпиадах.