

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 HR-тренды и методы управления персоналом

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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: 27.03.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающегося знаний, умений и навыков понимания современных технологий в области УЧР и основных тенденций в этой сфере, а также приобретение практических навыков работы по управлению этими технологиями.

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся:

1. способностей находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности в соответствии с актуальными трендами и готовность нести за них ответственность
2. навыков саморазвития и методов повышения квалификации

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-1 - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях;

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.

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

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	Сем. №3
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 120 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	Актуальные тенденции в управлении персоналом <ul style="list-style-type: none"> - Изучение факторов внешней среды, влияющих на долгосрочные прогнозы - Краткосрочные тренды сферы HR - Долгосрочные тренды управления персоналом - Особенности прогнозов в национальном аспекте
2	Технологии разработки стратегии управления персоналом <ul style="list-style-type: none"> - Кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней, достоверной информации о человеке. - Кадровые технологии, позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и синергетический эффект от согласованных действий всего персонала.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Возможности использование результатов стратегического управления персоналом.
3	Современные технологии подбора персонала <ul style="list-style-type: none"> - Актуальные тренды подбора персонала. - Автоматизация кадровых технологий и кадровых процессов подбора. - Зарубежный опыт применения кадровых технологий в области подбора.
4	Современные технологии мотивации персонала <ul style="list-style-type: none"> - Актуальные тренды мотивации персонала. - Цифровизация кадровых технологий и кадровых процессов мотивации. - Зарубежный и отечественный опыт применения кадровых технологий мотивации.
5	Современные технологии обучения и развития персонала <ul style="list-style-type: none"> - Актуальные технологии ротации, управление карьерой персонала. - Цифровизация и автоматизация кадровых технологий и кадровых процессов обучения и развития персонала. - Зарубежный и российский опыт применения кадровых технологий обучения и развития персонала.
6	Современные технологии оценки персонала <ul style="list-style-type: none"> - Актуальные методы и технологии оценки персонала. - Кадровые технологии, обеспечивающие требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала. - Цифровизация кадровых технологий и кадровых процессов оценки персонала. - Зарубежный и российский опыт применения кадровых технологий оценки персонала.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Кейс «Актуальные тенденции в управлении персоналом» В результате работы над кейсом студент получает навык планирования и прогнозирования краткосрочного и долгосрочного развития отрасли.
2	Кейс «Особенности трудовых отношений на железнодорожном транспорте» В результате работы над кейсом студент получает навык работы с системой профессиональных квалификаций на железнодорожном транспорте.
3	Кейс «Холдинг «РЖД» как один из крупнейших работодателей в РФ» В результате работы над кейсом студент получает навык понимания особенностей стратегического развития в области управления персоналом ОАО «РЖД» и отдельных кадровых процессов.
4	Кейс «Технологии разработки стратегии управления персоналом» В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы
5	Кейс «Современные технологии подбора персонала»

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы
6	Кейс «Современные технологии мотивации персонала» В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы
7	Кейс «Современные технологии обучения и развития персонала» В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы
8	Кейс «Современные технологии оценки персонала» В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Основные этапы в развитии теоретических представлений о трудовой мотивации: логика развития мотивационных концепций.
2. Основные содержательные (структурные) теории трудовой мотивации.
3. Основные процессуальные теории трудовой мотивации.
4. Методы диагностики структуры мотивов к труду и типов трудовой мотивации работников.
5. Стимулирование труда: характеристика понятия, основные виды и методы стимулирования.
6. Особенности стимулирования работников с разными типами трудовой мотивации.
7. Разработка системы стимулирования персонала организации.
8. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала.
9. Структура компенсационного пакета организации: основные

составляющие, их связь с результатами труда.

10. Условия эффективного применения мотивационного воздействия.
11. Основные методы оценки труда (ранжирование, балльный метод, метод классификации (градации) видов труда, грейдинг).
12. Технология грейдинга: основные задачи, этапы, преимущества и недостатки.
13. Условно-постоянная часть денежного вознаграждения: надбавки и доплаты.
14. Виды вознаграждения по результатам деятельности: премии, бонусы, комиссионные.
15. Система премирования, виды премий.
16. Соотношение постоянной и переменной частей денежного вознаграждения.
17. Методы оценки удовлетворенности работников системой оплаты труда.
18. Методы оценки удовлетворенности работников системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации.
19. Главные факторы мотивации.
20. Мотивационный профиль сотрудника организации.
21. Механизм управления мотивацией персонала.
22. Основные принципы оплаты труда работников холдинга «РЖД».
23. Структура КСОТ работников филиалов и структурных подразделений ОАО «РЖД».
24. Основные этапы разработки методики повышения заработной платы в зависимости от роста производительности труда.
25. Современные технологии мотивации и стимулирования персонала.

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:

		12.05.2023).
2	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: https://urait.ru/bcode/488711 (дата обращения: 12.05.2023).
3	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: https://urait.ru/bcode/496616 (дата обращения: 12.05.2023).

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>

Федеральная служба государственной статистики: <https://www.gks.ru>

Официальный сайт Международного валютного фонда: <https://www.imf.org/>

Официальный сайт Банка России: <https://www.cbr.ru/>

Финансовый портал «Финам.ру»: <https://www.finam.ru/>

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

Офисный пакет приложений Microsoft Office

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:

Зачет в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

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

В.И. Смагина

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян