

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
специализированного высшего образования
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: 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: 08.06.2026

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):

ПК-5 - Способен осуществлять научно-исследовательскую деятельность в области стратегического управления персоналом, анализировать современные HR-тренды и оценивать эффективность применяемых технологий управления человеческими ресурсами для разработки инновационных решений.

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

Знать:

- Методологию научно-исследовательской деятельности в области стратегического управления персоналом с учетом современных HR-трендов;
- Ключевые современные HR-тренды (цифровая трансформация, управление талантами, благополучие, геймификация, аналитика персонала) и их эволюцию;
- Модели и методы оценки экономической и социальной эффективности инновационных HR-технологий;
- Принципы разработки инновационных решений в управлении человеческими ресурсами на основе анализа трендов и данных об эффективности.

Уметь:

- Осуществлять научно-исследовательскую деятельность по выявлению и систематизации современных HR-трендов в стратегическом управлении персоналом;

- Анализировать современные HR-тренды с использованием количественных и качественных методов исследования;

- Оценивать эффективность применяемых технологий управления человеческими ресурсами с опорой на актуальные тренды и сравнительный анализ;

- Интерпретировать результаты оценки эффективности для выявления потенциала инновационных HR-решений;

- Соотносить наблюдаемые HR-тренды с научными теориями и эмпирическими исследованиями в области управления персоналом.

Владеть:

- Навыками проведения прикладных научных исследований в области стратегического управления персоналом с фокусом на современных HR-трендах;

- Навыками анализа и критической оценки HR-трендов с использованием инструментов HR-аналитики и цифровых платформ;

- Навыками оценки эффективности инновационных HR-технологий (включая ROI, вовлеченность, производительность) в сравнении с традиционными методами;

- Навыками разработки инновационных решений в управлении человеческими ресурсами на основе синтеза трендов и данных об эффективности;

- Навыками оформления результатов научно-исследовательской деятельности в формате аналитических отчетов, научных статей и рекомендаций для стратегических решений.

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 №4
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	20	20
В том числе:		
Занятия лекционного типа	10	10
Занятия семинарского типа	10	10

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 124 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	<p>Актуальные тенденции в управлении персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> - Изучение факторов внешней среды, влияющих на прогнозы, виды прогнозов. Особенности прогнозов в национальном аспекте - Анализ текущих трендов и их влияние на управление персоналом: краткосрочные (ежегодные обзоры Джоша Берзина, команды Эрика ван Вульпена), среднесрочные (до 2030) и долгосрочные тренды (до 2050) в сфере управления персоналом на основе исследований McKinsey, Deloitte, PwC, Сбера, ВШЭ.
2	<p>Технологии разработки стратегии управления персоналом</p> <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. - Возможности использования результатов стратегического управления персоналом. - Эволюция современных концепции и методов управления персоналом. Эволюция HR: от кадрового делопроизводства к стратегическому управлению персоналом (История развития HR. Роль HR в достижении бизнес-целей. Современные вызовы для HR: глобализация, цифровизация, поколенческие различия

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
3	<p>Современные технологии подбора персонала. Современные технологии мотивации персонала</p> <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. - Актуальные тренды мотивации персонала. Цифровизация кадровых технологий и кадровых процессов мотивации. Зарубежный и отечественный опыт применения кадровых технологий мотивации. - Современные технологии и методы в области управления талантами (новые подходы к привлечению, удержанию и развитию талантов, а также к мотивации и вовлеченности сотрудников).
4	<p>Современные технологии мотивации персонала</p> <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	<p>Современные технологии обучения и развития персонала</p> <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	<p>Современные технологии оценки персонала</p> <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	<p>Кейс «Актуальные тенденции в управлении персоналом»</p> <p>В группах провести анализ текущих HR-практик в выбранной организации по теме магистерской диссертации и выявление, какие современные тренды уже применяются, а какие можно внедрить. В результате работы над кейсом студент получает навык планирования и прогнозирования краткосрочного и долгосрочного развития отрасли.</p>
2	<p>Обсуждение «Разработка HR-инициативы на основе изученных трендов на железнодорожном транспорте»</p> <p>Выбрать один из изученных трендов и разработать инициативу для внедрения в организации. В результате работы над кейсом студент получает навык работы с системой профессиональных квалификаций на железнодорожном транспорте.</p>
3	<p>Кейс: Управление разнообразием в российской организации.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В группах проанализировать кейс компании, которая успешно внедрила D&I-программы, и предложить решения для другой организации. По итогу работы необходимо сделать лендинг в Tilda на основе разработанных рекомендаций и плана внедрения. В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы.
4	Кейс «Современные технологии подбора персонала» В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы
5	Кейс «Современные технологии мотивации персонала» В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы
6	Круглый стол: Анализ HR-трендов в организации В группах провести анализ текущих HR-практик в выбранной организации по теме магистерской диссертации и выявление, какие современные тренды уже применяются, а какие можно внедрить. По результату работы сдается индивидуальное эссе. В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы
7	Деловая игра: Создание комплексные корпоративные инициативы, направленные на улучшение качества жизни сотрудников (wellbeing-программы) для сотрудников По результатам занятия студенты должны разработать программу заботы о здоровье и благополучии сотрудников в виде дорожной карты проекта (диаграмма Ганта в Excel) с этапами и ролями.
8	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.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

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 :	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]

	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: 29.04.2025).
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: 29.04.2025).
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: 29.04.2025)

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

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

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

Федеральная служба государственной статистики <https://rosstat.gov.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 4 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