

**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: 24.06.2026

## 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"> <li>- Изучение факторов внешней среды, влияющих на прогнозы, виды прогнозов. Особенности прогнозов в национальном аспекте</li> <li>- 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.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2     | <p>Технологии разработки стратегии управления персоналом</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней, достоверной информации о человеке.</li> <li>- Кадровые технологии, позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и синергетический эффект от согласованных действий всего персонала.</li> <li>- Возможности использования результатов стратегического управления персоналом.</li> <li>- 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)</li> </ul> |

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3        | <p>Современные технологии подбора персонала. Современные технологии мотивации персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Актуальные тренды подбора персонала. Автоматизация кадровых технологий и кадровых процессов подбора. Зарубежный опыт применения кадровых технологий в области подбора.</li> <li>- Актуальные тренды мотивации персонала. Цифровизация кадровых технологий и кадровых процессов мотивации. Зарубежный и отечественный опыт применения кадровых технологий мотивации.</li> <li>- Современные технологии и методы в области управления талантами (новые подходы к привлечению, удержанию и развитию талантов, а также к мотивации и вовлеченности сотрудников).</li> </ul> |
| 4        | <p>Современные технологии мотивации персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Актуальные тренды мотивации персонала.</li> <li>- Цифровизация кадровых технологий и кадровых процессов мотивации.</li> <li>- Зарубежный и отечественный опыт применения кадровых технологий мотивации.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 5        | <p>Современные технологии обучения и развития персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Актуальные технологии ротации, управление карьерой персонала.</li> <li>- Цифровизация и автоматизация кадровых технологий и кадровых процессов обучения и развития персонала.</li> <li>- Зарубежный и российский опыт применения кадровых технологий обучения и развития персонала.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 6        | <p>Современные технологии оценки персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Актуальные методы и технологии оценки персонала.</li> <li>- Кадровые технологии, обеспечивающие требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала.</li> <li>- Цифровизация кадровых технологий и кадровых процессов оценки персонала.</li> <li>- Зарубежный и российский опыт применения кадровых технологий оценки персонала.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                     |

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

| №<br>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>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

| №<br>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»<br><br>В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы                                                                                                                                                                                                                                      |
| 5        | Кейс «Современные технологии мотивации персонала»<br><br>В результате работы над кейсом студент получает навык работы с бизнес-процессом в условиях цифровизации сферы                                                                                                                                                                                                                                    |
| 6        | Круглый стол: Анализ HR-трендов в организации<br><br>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<br><br>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»<br><br>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.

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

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

| №<br>п/п | Библиографическое описание                                                                                                                              | Место доступа                                                  |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| 1        | Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. | Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. |

|   |                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                        |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   | — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4.                                                                                                                                                                                 | — URL:<br><a href="https://urait.ru/bcode/582749">https://urait.ru/bcode/582749</a><br>(дата обращения:<br>07.06.2026).                                                                |
| 2 | Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 407 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21977-7.                          | Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:<br><a href="https://urait.ru/bcode/590785">https://urait.ru/bcode/590785</a><br>(дата обращения:<br>07.06.2026). |
| 3 | Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. | Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:<br><a href="https://urait.ru/bcode/588392">https://urait.ru/bcode/588392</a><br>(дата обращения:<br>07.06.2026). |

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>

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

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян