

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  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### Цифровизация процессов управления персоналом

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной  
отрасли

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: 27.05.2025

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

Целями освоения дисциплины являются:

формирование у студентов комплекса знаний о сущности, факторах, методах развития персонала, современных цифровых технологиях в сфере управления трудовыми процессами.

Задачи освоения дисциплины состоят в:

- формирование специалиста нового профиля, владеющего инструментарием современных информационных систем и технологий управления трудовыми процессами;
- подготовка специалистов, способных обеспечить последовательное движение России к участию в интегрированных процессах глобализации на базе современных информационных технологий.

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

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

**ОПК-5** - Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.;

**ОПК-6** - Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности;

**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:**

- современные информационные технологии в сфере управления тперсоналом, построение информационных систем и особенности работы с ними, понятие, структуру и значимость измерения человеческих ресурсов;
- основные типы ИТ-решений в управлении персоналом;
- тенденции развития цифровизации управления персоналом

**Уметь:**

- осуществлять анализ показателей социально-трудовой сферы организации; работать с информационными системами и базами данных по ведению учета и движению персонала

– создавать документы по учету и движению персонала, осуществлять расчеты

- способностью применения принципов работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности

**Владеть:**

- навыками анализа применяемых цифровых инструментов и технологий в сфере управления персоналом;

- навыками обоснования выбора основных типов ИТ решений в управлении персоналом;

- навыками использования принципов работы современных информационных технологий;

навыками применения тенденций развития цифровизации управления персоналом

**3. Объем дисциплины (модуля).**

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

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 5 з.е. (180 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 №7
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	96	96
В том числе:		
Занятия лекционного типа	48	48
Занятия семинарского типа	48	48

**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 84 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>Цифровизация экономики</p> <p>Цифровизация экономики</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основные понятия</li> <li>- Тренды цифровой экономики</li> <li>- Цифровые трансформации функционала компаний по управлению персоналом</li> </ul>
2	<p>Цифровые технологии</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала. Цифровой найм.</li> <li>- Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала. HR- аналитика и оценка эффективности</li> <li>- Цифровизация процессов адаптации и развития персонала.</li> <li>- Искусственный интеллект в HR и облачная помощь в развитии процесса управления эффективностью.</li> </ul>
3	<p>Тенденции развития рынка труда и управления персоналом в эпоху цифровизации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основные понятия.</li> <li>- Современный рынок труда</li> <li>- Эволюция и современные тенденции кадрового менеджмента.</li> </ul> <p>Философия и концепция управления трудовыми ресурсами</p>
4	<p>Направления внедрения информационных технологий в систему управления персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Подходы к управлению персоналом организаций</li> <li>- Цифровые трансформации функционала компаний по управлению персоналом</li> </ul>
5	<p>Большие данные в управлении персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие больших данных</li> <li>- Сбор, обработка и хранение больших данных</li> <li>- Основные направления использования больших данных в управлении персоналом</li> </ul>
6	<p>Нейротехнологии и искусственный интеллект в управлении персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие искусственного интеллекта</li> <li>- Аспекты использования нейротехнологий</li> <li>- Основные направления использования возможностей искусственного интеллекта</li> </ul>
7	<p>Компоненты роботехники и сенсорики в управлении персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Принципы использования роботизированных систем</li> <li>- Основные направления использования робототехники в управлении персоналом</li> </ul>
8	<p>Технологии виртуальной и дополненной реальности в управлении персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <p>Понятие виртуальной, дополненной и смешанной реальности</p> <p>Основные направления использования виртуальной реальности в управлении персоналом</p>
9	<p>Методы управления данными о людях</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сбор, визуализация, анализ, моделирование данных о персонале</li> <li>- Основные концепции управления данными</li> </ul>
10	<p>HR- аналитика</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Комплексные методы анализа данных о персонале</li> <li>- Интеллектуальные системы обработки данные</li> </ul>
11	<p>Цифровые инструменты и технологии в рекрутинге</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала.</li> <li>- Цифровой найм.</li> </ul>
12	<p>Цифровые инструменты и технологии в обучении</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Направления использования цифровых технологий в обучении персонала</li> <li>- Геймификация процесса обучения</li> <li>- Мобильные приложения</li> </ul>
13	<p>Цифровые инструменты и технологии в адаптации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Цифровизация процессов адаптации и развития персонала.</li> <li>- Цифровые инструменты управления адаптацией</li> </ul>
14	<p>Цифровые инструменты и технологии при мотивации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала.</li> <li>- HR- аналитика и оценка эффективности</li> </ul>
15	<p>Цифровые инструменты и технологии в управлении эффективностью персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Искусственный интеллект в HR</li> <li>- Облачная помощь в развитии процесса управления эффективностью.</li> </ul>
16	<p>Информационные платформы в управлении персоналом</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие корпоративной информационной системы</li> <li>- Использование информационных систем в управлении персоналом</li> </ul>
17	<p>Принципы проектирования и внедрения HR-систем</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Основные модули HR-систем</li> <li>- Сравнительный анализ рыночных платформ в HR</li> </ul>
18	<p>Перспективы цифровизации системы управления персоналом в современных компаниях</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Глобальные тренды цифровизации и вызовы для HR-систем.</li> <li>- Работа с различными видами занятости - полная, контрактная, "платформенная".</li> <li>- Управление данными - от отчетности к предиктивной аналитике.</li> </ul>

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Оценка влияния цифровых трендов развития экономики и управления персоналом на конкретном объекте исследования В результате прохождения практического занятия студент научится анализировать тренды мировой экономики в части цифровизации
2	Характеристика сквозных технологий В результате прохождения практического занятия студент получит навык выявления сфер применения базовых сквозных технологий в представленных кейсах
3	Определение трендов развития цифровой экономики В результате прохождения практического занятия студент научится анализировать цифровые тренды в развитии технологий
4	Направления внедрения информационных технологий в систему управления персоналом В результате прохождения практического занятия студент получит навык анализа систем управления персоналом организаций и направления внедрения цифровых решений
5	Большие данные в управлении персоналом В результате прохождения практического занятия студент получит навык обработки больших данных с сфере функционирования персонала организации
6	Сфера использования искусственного интеллекта и нейротехнологий В результате прохождения практического занятия студент научится использовать технологии искусственного интеллекта в деятельности HR-служб
7	Компоненты роботехники и сенсорики в управлении персоналом В результате прохождения практического занятия студент научится использовать робототехники и сенсорики в деятельности HR-служб
8	Технологии виртуальной и дополненной реальности в управлении персоналом В результате прохождения практического занятия студент научится использовать технологии виртуальной и дополненной реальности в деятельности HR-служб
9	Организация работы со статистической информацией В результате прохождения практического занятия студент получит навык сбора статистической информации и основных приемов ее обработки
10	Реализация подходов HR-аналитики В результате прохождения практического занятия студент получит навык определения основных критериев внедрения системы проведения HR-аналитики в организации
11	Формирование портрета кандидата на вакантную позицию предложенной организации В результате практического занятия студент благодаря инструментарию создаст портрет кандидата на позицию
12	Анализ HR-бренда компании с использованием открытых источников информации В результате прохождение практического занятия студент научится анализировать HR-бренд компании спомощью цифровых инструментов
13	Цифровые инструменты и технологии в обучении В результате прохождения практического занятия студент получит навык использования цифровых инструментов и технологий в обучении в организации

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
14	Цифровые инструменты и технологии в адаптации В результате прохождения практического занятия студент получит навык использования цифровых инструментов и технологий адаптации в организации
15	Цифровые инструменты и технологии при мотивации персонала В результате прохождения практического занятия студент получит навык использования цифровых инструментов и технологий при организации мотивационных процессов в организации
16	Цифровые инструменты и технологии в управлении эффективностью персонала В результате прохождения практического занятия студент получит навык использования цифровых инструментов и технологий при внедрении системы KPI в организации
17	Информационные платформы в управлении персоналом В результате прохождения практического занятия студент научится определять основные элементы информационных платформ в HR
18	Принципы проектирования и внедрения HR-систем В результате прохождения практического занятия студент научится проектировать и составлять планы внедрения информационных платформ в HR

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с дополнительной литературой
3	Выполнение курсовой работы.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

#### 4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Внедрение цифровых инструментов в процессы адаптации работников транспортного предприятия
2. Внедрение цифровых инструментов в процессы обучения работников транспортного предприятия
3. Внедрение цифровых инструментов в процессы отбора кандидатов на вакансии транспортного предприятия
4. Внедрение цифровых инструментов в процессы подбора кандидатов транспортного предприятия
5. Внедрение цифровых инструментов в процессы управления эффективностью работников транспортного предприятия
6. Внедрение цифровых инструментов в процессы мотивации работников транспортного предприятия
7. Внедрение цифровых инструментов в процессы взаимодействия работников транспортного предприятия

8. Внедрение цифровых инструментов в ходе цифровой трансформации подразделений HR транспортного предприятия

9. Внедрение цифровых инструментов в процессы проектного взаимодействия работников транспортного предприятия

10. Этапы внедрения информационных платформ в рамках цифровой трансформации подразделений HR транспортного предприятия

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Кравченко, С. А. Социология цифровизации : учебник для вузов / С. А. Кравченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 236 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14307-2.	<a href="https://urait.ru/bcode/496708">https://urait.ru/bcode/496708</a> (дата обращения: 02.06.2024).— Текст : электронный
2	Сергеев, Л. И. Цифровая экономика : учебник для вузов / Л. И. Сергеев, А. Л. Юданова ; под редакцией Л. И. Сергеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13619-7.	<a href="https://urait.ru/bcode/497448">https://urait.ru/bcode/497448</a> (дата обращения: 02.06.2024).— Текст : электронный
3	Основы цифровой экономики : учебник и практикум для вузов / М. Н. Конягина [и др.] ; ответственный редактор М. Н. Конягина. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 235 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13476-6.	<a href="https://urait.ru/bcode/497523">https://urait.ru/bcode/497523</a> (дата обращения: 02.06.2024).— Текст : электронный

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

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (<https://www.miit.ru/>).

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

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

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

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

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения 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 для работы в дистанционном формате.

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:

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

Д.В. Осипов

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян