

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
38.03.02 Менеджмент,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цифровизация управления персоналом

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами

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: 23.03.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Цель освоения дисциплины состоит в ознакомлении с тенденциями в области цифровизации функций управления персоналом.

Задачи дисциплины:

- рассмотреть тренды в области диджитализации HR-функций;
- ознакомиться с наиболее распространенными информационными системами управления персоналом;
- рассмотреть и проанализировать опыт отечественных и зарубежных компаний по цифровой трансформации управления персоналом.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

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

ПК-1 - Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе планирование, поиск, отбор и подбор персонала, а также администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом.

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

Знать:

знать основные тенденции развития и потребности в сфере управления персоналом;

Уметь:

информационные системы управления персоналом;

Владеть:

навыками применения современных информационных технологий при трансформации и развитии системы управления персоналом

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 1 |
| Контактная работа при проведении учебных занятий (всего): | 64 | 64 |
| В том числе: | | |
| Занятия лекционного типа | 32 | 32 |
| Занятия семинарского типа | 32 | 32 |

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 80 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 | Цифровизация в управлении персоналом Рынок труда в эпоху цифровой трансформации. Цифровизация управления персоналом. Признаки цифровизации. Практическая значимость цифровизации управления персоналом для руководителей (менеджеров) предприятий. Предпосылки цифровой трансформации и барьеры. Нормативные акты, регламентирующие цифровизацию предприятий. Трансформация отношений работник-работодатель в условиях цифровизации. |
| 2 | Информационные системы в управлении персоналом Виды информационных систем в HR: системы учета и отчетности, системы управления HR-процессами, системы управления вовлеченностью, системы управления продуктивностью и командами. Основная структура HRIS и особенности систем различных поколений. Базовые HR- |

| № п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | процессы – оптимизация расходов при расчете зарплаты и кадровом делопроизводстве. «От каждого по способностям»: архитектура управления талантами для повышения эффективности. «Каждому по потребностям»: дополнительные приложения и индивидуализация HR-процессов. Управление данными: как не оказаться в «зоопарке систем». |
| 3 | Digital-рекрутинг. Инструменты digital-рекрутинга. Автоматизация этапов подбора. Социальный рекрутинг. Использование мессенджеров. Чат-боты в подборе персонала. Цифровизация и занятость. |
| 4 | Цифровизация системы мотивации и стимулирования труда. Инструменты мотивации персонала. Непрерывное управление эффективностью (Continuous Performance Management) и обратная связь в режиме реального времени (Real-Time Feedback). Гибкий график работы и удаленная работа. Геймификация в мотивации персонала. |
| 5 | Диджитализация обучения. Инвестиции в человеческий капитала. Новые подходы к организации обучения: непрерывное обучение, обучение через опыт, адаптивное обучение, микрообучение, геймификация. Новые обучающие решения. Расширение сферы применения современных технологий и достижение синергетического эффекта. Проектирование новых образовательных пространств. Психометрика. Сбор «цифрового следа». |
| 6 | Тенденции в сфере цифровизации управления персоналом Разбор глобальных HR трендов осуществляется на основании документа Deloitte Global Human Capital Trends HR тренды российских компаний |
| 7 | Трудовые отношения в эпоху цифровой трансформации. Трансформация трудовых отношений в условиях цифровизации. Виды цифровой занятости. Занятость на платформе. Защита и условия занятости в эпоху цифровизации. Условия дистанционной занятости. Учет трудовых усилий работников и безопасность цифровой занятости. |
| 8 | Трудности цифровизации процессов по управлению персоналом Основные барьеры для цифровизации предприятий. Нормативные акты, регламентирующие цифровизацию предприятий. Трансформация отношений работник-работодатель в условиях цифровизации. Особенности нормативных барьеров цифровизации работы с персоналом в России. Барьеры дистанционной занятости и пути их решения: опыт России и других стран мира. |

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Цифровизация в управлении персоналом. Устный опрос. Решение кейсов. |
| 2 | Информационные системы в управлении персоналом. Составить схему информационных потоков по отношению к -процессу «Управление персоналом». |
| 3 | Digital-рекрутинг. Спроектировать базу данных претендентов на вакансии, входные и выходные формы. Устный опрос |
| 4 | Цифровизация системы мотивации и стимулирования труда. Решение кейсов. Разработать в гугл формах анкеты по оценки удовлетворенности трудом. |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Диджитализация обучения. Современные методы обучения персонала. Решение кейсов. |
| 6 | Тенденции в сфере цифровизации управления персоналом. Устный опрос. Решение кейсов. |
| 7 | Трудовые отношения в эпоху цифровой трансформации. Устный опрос. |
| 8 | Трудности цифровизации процессов по управлению персоналом. Роль государства в снижении барьеров. Риски и выгоды цифровизации. Решение кейсов. |

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| № п/п | Вид самостоятельной работы |
|-------|----------------------------------------|
| 1 | Изучение лекционного материала |
| 2 | Изучение литературы. |
| 3 | Подготовка к практическим занятиям |
| 4 | Подготовка к промежуточной аттестации. |
| 5 | Подготовка к текущему контролю. |

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

| № п/п | Библиографическое описание | Место доступа |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами А. П. Панфилова [и др.] Москва : Издательство Юрайт , 2021 | URL: https://urait.ru/bcode/468079 |
| 2 | Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов О. А. Лапшова [и др.] Москва : Издательство Юрайт , 2021 | URL: https://urait.ru/bcode/468825 |
| 3 | Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов И. А. Максимцев [и др.] Москва : Издательство Юрайт , 2021 | URL: https://urait.ru/bcode/468655 |

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>)

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (www.elibrary.ru)

«ПСИ-ФАКТОР» - информационный ресурсный центр по научной и практической психологии (<https://psyfactor.org>)

Библиотека образовательной платформы «Юрайт»
(<https://urait.ru/search?words=библиотека>)

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

Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

OS Windows, MS Office, интернет-браузер, антивирусное программное обеспечение, программное средство gretl version 2022с, СУБД Microsoft SQL Server 2022, среда разработки Visual Studio 2022

9. Форма промежуточной аттестации:

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
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян