

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)

Адаптация и наставничество

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: 72869
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Данилина Мария
Геннадьевна
Дата: 03.06.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Цель. дисциплины является формирование у обучающихся компетенций в области знаний о наставничестве и адаптации персонала в организации как функции управления персоналом, а также развитие практических навыков в сфере формирования системы наставничества и трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации

Задачи дисциплины:

- формирования знаний в области адаптации персонала;
- формирования знаний об элементах системы адаптации и развития персонала в организации;
- формирования навыков разработки регламентирующих документов по адаптации и наставничеству;
- формирования навыков выявления и предупреждения типичных ошибок, возникающих в процессе разработки системы адаптации персонала;
- приобретение навыков разработки мероприятий по введению в должность и адаптации к новым рабочим условиям;
- приобретение знаний об оценке эффективности системы адаптации и наставничества.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-2 - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

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

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

Знать:

- принципы формирования системы адаптации персонала, разрабатывать и внедрять программы
- систему наставничества в ОАО «РЖД».
- нормативную базу, регламентирующую процесс наставничества.
- специфику наставничества на производстве и управленческое наставничество.
- современные цифровые сервисы.

- инструменты популяризации наставнической деятельности.
- особенности использования цифровых инструментов и сервисов для организации быстрого доступа к необходимой информации и обучению вновь принятых сотрудников.
- систему оценки эффективности адаптации.

Уметь:

- осуществлять отбор и закрепление профессиональных сотрудников за вновь назначенными работниками.
- оформлять соответствующий пакет документов.
- определять группы персонала для адаптации.
- определять рабочие места для проведения стажировки и адаптации персонала.

Владеть:

- навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации персонала
- навыками анализа и оценки результатов адаптации персонала.
- навыками подготовки предложений и контроля статей расходов на программы и мероприятия по адаптации и стажировке персонала для планирования бюджетов.
- навыками оценки эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала.

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 №5
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 116 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>Общие положения теории адаптации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Цели и задачи дисциплины - современные представления, развитие науки о труде. - Место дисциплины в структуре образовательной программы. Планируемые результаты освоения дисциплины. - Развитие проблемы адаптации в рамках эволюционной теории. Адаптация как общий принцип взаимодействия индивида и среды. - Адаптация и развитие. Онтогенетическая и филогенетическая адаптация. - Проблема целесообразности процесса адаптации. Изменения и адаптация. Адаптация и дезадаптация. - Понятие адаптации. Разнообразие определений понятия «адаптация»: стабильные и вариативные компоненты. - Основные тенденции развития понятия «адаптация». Адаптация как процесс, состояние и свойство.
2	<p>Основные положения адаптации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Развитие проблемы адаптации в рамках эволюционной теории. - Адаптация как общий принцип взаимодействия индивида и среды. - Адаптация и развитие. - Онтогенетическая и филогенетическая адаптация.
3	<p>Проблема целесообразности процесса адаптации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Изменения и адаптация. - Адаптация и дезадаптация.
4	<p>Адаптация персонала в организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Понятие адаптации. - Разнообразие определений понятия «адаптация»: стабильные и вариативные компоненты. - Основные тенденции развития понятия «адаптация».

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Адаптация как процесс, состояние и свойство.
5	<p>Нормативно-методическая база адаптации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Положение об адаптации работников в ОАО «РЖД». - Регламентация процесса адаптации. Книга работника. - Пошаговая инструкция введения в организацию. - План введения в должность: календарь встреч с непосредственным руководителем, специалистом по подбору и адаптации персонала, план выполнения вверенных работ, форма отчетности. - Формирование системы адаптации персонала в организации. - Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации. - Порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок.
6	<p>Методическая база адаптации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Формирование системы адаптации персонала в организации. - Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации. - Порядок разработки планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок.
7	<p>Основы наставничества</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наставничество как способ повышения эффективности работы персонала. - Методики подготовки и внедрения системы наставничества. - Создание института наставничества
8	<p>Программа наставничества: участники, цели, преимущества и недостатки</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наставничество как способ повышения эффективности работы персонала. - Методики подготовки и внедрения системы наставничества. - Инновационные пути проведения программ наставничества. - Особенности разработки программ наставничества с учетом специфики организационной деятельности. - Нормативная база, регламентирующая процесс наставничества. - Специфика наставничества на производстве и управленческое наставничество.
9	<p>Мероприятия по адаптации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Планирование мероприятий по адаптации персонала. - Применение методов адаптации персонала с учетом особенностей условий труда. - Тренинг как метод введения новых сотрудников в коллектив. - Деловые игры как метод введения новых сотрудников в должность. - Корпоративные неофициальные мероприятия. - Адаптация на рабочем месте. - Методы информационного обеспечения новых работников в организации. - Разработка и реализация программа адаптации персонала.
10	<p>Планирование мероприятий по адаптации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Планирование мероприятий по адаптации персонала. - Применение методов адаптации персонала с учетом особенностей условий труда. - Разработка и реализация программа адаптации персонала.
11	<p>Основные задачи и обязанности сторон в процессе адаптации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p>

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	<ul style="list-style-type: none"> - Задачи отдела персонала и подразделения в процессе адаптации. - Роль линейного руководителя. - Роль наставника. - Принципы работы наставника. - Материальное стимулирование наставников. - Контроль качества работы наставника.
12	<p>Оценка эффективности работы наставника</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Принципы работы наставника. - Материальное стимулирование наставников. - Контроль качества работы наставника.
13	<p>Методы оценки эффективности системы адаптации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Показатели эффективности деятельности по адаптации персонала. - Критерии оценки эффективности системы адаптации персонала в организации. - Методы измерения эффективности адаптации персонала в системе управления организацией. - Наиболее типичные проблемы, возникающие при внедрении программ адаптации, и способы их решения. - Анализ процесса адаптации работников и коррекция программ адаптации.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Общие положения теории адаптации</p> <p>Упражнение "Взаимосвязь кадровой политики компании и процесса адаптации персонала"</p> <p>В результате выполнения задания студент научится группы персонала для адаптации с учетом кадровой политики компании</p>
2	<p>Основные положения адаптации персонала</p> <p>Упражнение «Эволюция теорий адаптации»</p> <p>В результате выполнения задания студент научится определять проблемы адаптации в рамках эволюционной теории, выстраивать взаимодействие индивидов друг с другом.</p>
3	<p>Проблема целесообразности процесса адаптации</p> <p>Кейс «Целесообразность адаптации»</p> <p>В результате выполнения задания студент научится определять необходимые стратегии адаптации для каждой ситуации.</p>
4	<p>Адаптация персонала в организации</p> <p>Упражнения «Виды адаптации»</p> <p>В результате выполнения задания студент научится выделять разные виды адаптации.</p>
5	<p>Нормативная база адаптации персонала</p> <p>Упражнения «Анализ нормативной базы»</p> <p>В результате выполнения задания студент научится анализировать нормативные документы компании в отношении адаптации персонала.</p>
6	<p>Методическая база адаптации персонала</p> <p>Упражнения «План адаптации»</p> <p>В результате выполнения задания студент научится разрабатывать планы адаптации персонала на новых рабочих местах.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
7	<p>Основы наставничества</p> <p>Упражнения «Внедрение системы наставничества»</p> <p>В результате выполнения задания студент научится разрабатывать методики подготовки и внедрения системы наставничества в организации.</p>
8	<p>Программа наставничества: участники, цели, преимущества и недостатки</p> <p>Упражнение «Типы наставничества»</p> <p>В результате выполнения задания у студента формируются навыки применения ключевых инструментов развития сотрудников на рабочем месте, а также навыков коучинга и менторинга на при передаче опыта рабочем месте</p>
9	<p>Мероприятия по адаптации персонала</p> <p>Задание "Разработайте Welcome-тренинг для нового студента вашей группы или сотрудника компании, в которой вы работаете. Оформите его в виде презентации."</p> <p>В результате выполнения задания у студента формируются навыки разработки мероприятий по адаптации новых работников.</p>
10	<p>Планирование мероприятий по адаптации персонала</p> <p>Упражнение «Разработка программы по адаптации персонала»</p> <p>В результате выполнения задания у студента формируется навык разработки и реализации программы адаптации персонала.</p>
11	<p>Основные задачи и обязанности сторон в процессе адаптации</p> <p>Кейс «Разработка программы адаптации в компании под конкретную должность»</p> <p>В результате выполнения задания у студента приобретаются навыки формирования мероприятий по адаптации и стажировке персонала для планирования бюджетов.</p>
12	<p>Оценка эффективности работы наставника</p> <p>Упражнение «Наставничество»</p> <p>В результате выполнения задания у студента формируется навык материального стимулирования наставников и контроля качества работы.</p>
13	<p>Методы оценки эффективности системы адаптации</p> <p>Задание "Оценка результативности процесса адаптации"</p> <p>В результате выполнения задания у студента формируются навыки оценки удовлетворенности процессом адаптации сотрудником и руководителем, разработки анкет для проведения пульс-опроса.</p>

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Изучение дополнительной литературы.
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами :	https://urait.ru/bcode/512167

	учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2. —	(дата обращения: 13.04.2023). -Текст : электронный
2	Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. —	https://urait.ru/bcode/513452 (дата обращения: 13.04.2023). -Текст : электронный
3	Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8.	https://urait.ru/bcode/519897 (дата обращения: 13.04.2023). -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).

Набор программных компонентов Microsoft Office

Яндекс. Браузер (или другой браузер)

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:

Зачет в 5 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

К.В. Фионова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР
и.о. заведующего кафедрой ЭУТ
Председатель учебно-методической
комиссии

И.А. Епишкин

М.Г. Данилина

М.В. Ишханян