

**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 - программа 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: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 01.06.2023

## 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 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 3 з.е. (108 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 44 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.

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | <p>Общие положения теории адаптации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Цели и задачи дисциплины - современные представления, развитие науки о труде.</li> <li>- Место дисциплины в структуре образовательной программы. Планируемые результаты освоения дисциплины.</li> <li>- Развитие проблемы адаптации в рамках эволюционной теории. Адаптация как общий принцип взаимодействия индивида и среды.</li> <li>- Адаптация и развитие. Онтогенетическая и филогенетическая адаптация.</li> <li>- Проблема целесообразности процесса адаптации. Изменения и адаптация. Адаптация и дезадаптация.</li> <li>- Понятие адаптации. Разнообразие определений понятия «адаптация»: стабильные и вариативные компоненты.</li> <li>- Основные тенденции развития понятия «адаптация». Адаптация как процесс, состояние и свойство.</li> </ul> |
| 2        | <p>Основные положения адаптации персонала</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Развитие проблемы адаптации в рамках эволюционной теории.</li> <li>- Адаптация как общий принцип взаимодействия индивида и среды.</li> <li>- Адаптация и развитие.</li> <li>- Онтогенетическая и филогенетическая адаптация.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 3        | <p>Проблема целесообразности процесса адаптации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Изменения и адаптация.</li> <li>- Адаптация и дезадаптация.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 4        | <p>Адаптация персонала в организации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие адаптации.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

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

| №<br>п/п | Тематика лекционных занятий / краткое содержание                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11       | <p>Основные задачи и обязанности сторон в процессе адаптации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Задачи отдела персонала и подразделения в процессе адаптации.</li> <li>- Роль линейного руководителя.</li> <li>- Роль наставника.</li> <li>- Принципы работы наставника.</li> <li>- Материальное стимулирование наставников.</li> <li>- Контроль качества работы наставника.</li> </ul>                                                                                                                                                      |
| 12       | <p>Оценка эффективности работы наставника</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Принципы работы наставника.</li> <li>- Материальное стимулирование наставников.</li> <li>- Контроль качества работы наставника.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 13       | <p>Методы оценки эффективности системы адаптации</p> <p>Рассматриваемые вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Показатели эффективности деятельности по адаптации персонала.</li> <li>- Критерии оценки эффективности системы адаптации персонала в организации.</li> <li>- Методы измерения эффективности адаптации персонала в системе управления организацией.</li> <li>- Наиболее типичные проблемы, возникающие при внедрении программ адаптации, и способы их решения.</li> <li>- Анализ процесса адаптации работников и коррекция программ адаптации.</li> </ul> |

## 4.2. Занятия семинарского типа.

### Практические занятия

| №<br>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>                                                                                                                                                                                     |

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

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| №<br>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).

| №<br>п/п | Библиографическое описание                                                                                                                                                                                                     | Место доступа                                                                                                                                                                 |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : 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. — | Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/512167">https://urait.ru/bcode/512167</a> (дата обращения: 13.04.2023). |
| 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. —                     | Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/513452">https://urait.ru/bcode/513452</a> (дата обращения: 13.04.2023). |
| 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.         | Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/519897">https://urait.ru/bcode/519897</a> (дата обращения: 13.04.2023). |

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.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян