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: 30.05.2024

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 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.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Общие положения теории адаптации Рассматриваемые вопросы: - 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	Основные положения адаптации персонала Рассматриваемые вопросы: - Развитие проблемы адаптации в рамках эволюционной теории. - Адаптация как общий принцип взаимодействия индивида и среды. - Адаптация и развитие. - Онтогенетическая и филогенетическая адаптация.
3	Проблема целесообразности процесса адаптации Рассматриваемые вопросы: - Изменения и адаптация. - Адаптация и дезадаптация.
4	Адаптация персонала в организации Рассматриваемые вопросы: - Понятие адаптации.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Разнообразие определений понятия «адаптация»: стабильные и вариативные компоненты. - Основные тенденции развития понятия «адаптация». - Адаптация как процесс, состояние и свойство.
5	Нормативно-методическая база адаптации персонала Рассматриваемые вопросы: - 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	Методическая база адаптации персонала Рассматриваемые вопросы: - 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	Основы наставничества Рассматриваемые вопросы: - Наставничество как способ повышения эффективности работы персонала. - Методики подготовки и внедрения системы наставничества. - Создание института наставничества
8	Программа наставничества: участники, цели, преимущества и недостатки Рассматриваемые вопросы: - 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	Мероприятия по адаптации персонала Рассматриваемые вопросы: - 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	Планирование мероприятий по адаптации персонала Рассматриваемые вопросы: - Планирование мероприятий по адаптации персонала. - Применение методов адаптации персонала с учетом особенностей условий труда. - Разработка и реализация программа адаптации персонала.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
11	Основные задачи и обязанности сторон в процессе адаптации Рассматриваемые вопросы: - Задачи отдела персонала и подразделения в процессе адаптации. - Роль линейного руководителя. - Роль наставника. - Принципы работы наставника. - Материальное стимулирование наставников. - Контроль качества работы наставника.
12	Оценка эффективности работы наставника Рассматриваемые вопросы: - Принципы работы наставника. - Материальное стимулирование наставников. - Контроль качества работы наставника.
13	Методы оценки эффективности системы адаптации Рассматриваемые вопросы: - 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	Общие положения теории адаптации Упражнение "Взаимосвязь кадровой политики компании и процесса адаптации персонала" В результате выполнения задания студент научится группы персонала для адаптации с учетом кадровой политики компании
2	Основные положения адаптации персонала Упражнение «Эволюция теорий адаптации» В результате выполнения задания студент научится определять проблемы адаптации в рамках эволюционной теории, выстраивать взаимодействие индивидов друг с другом.
3	Проблема целесообразности процесса адаптации Кейс «Целесообразность адаптации» В результате выполнения задания студент научится определять необходимые стратегии адаптации для каждой ситуации.
4	Адаптация персонала в организации Упражнения «Виды адаптации» В результате выполнения задания студент научится выделять разные виды адаптации.
5	Нормативная база адаптации персонала Упражнения «Анализ нормативной базы» В результате выполнения задания студент научится анализировать нормативные документы компании в отношении адаптации персонала.
6	Методическая база адаптации персонала Упражнения «План адаптации»

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

№ 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 : 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. —	https://urait.ru/bcode/512167 (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.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян