

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 магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной директором института РУТ (МИИТ)
Бестемьяновым П.Ф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Консультирование в области обучения и развития персонала

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровое консультирование

Форма обучения: Очно-заочная

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: 84716
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна
Борисовна
Дата: 09.06.2021

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами теоретических и методологических знаний по обучению персоналом и его развитием

Задачи дисциплины:

1. Формирование умений по решению типовых задач в области планирования и организации кадровой работы;

2. Приобретение студентами навыков использования технологий обучения персоналом в современных организациях.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

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

Владеть:

навыками профессионального развития персонала, процессов обучения управление карьерой и служебно-профессиональной работой с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.

Знать:

основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональными продвижением персонала организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.

Уметь:

управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала.

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	Сем. №3
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	66	66
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	50	50

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 78 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	Обучение как система, факторы формирования системы обучения и развития персонала. 1. Характеристика системы обучения в организации. 2. Обучение и инновации.
2	Понятие и сущность технологий управления развитием персонала как фактора усиления инновационных процессов на современном производстве 1. Технология управления развитием персонала в организации.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	2. Понятие, цели, принципы и структура развития персонала.
3	<p>Человеческий фактор усиления инновационных процессов современного производства</p> <p>1. Личные качества работника, способствующие выполнению ключевых функций в инновационном процессе.</p> <p>2. Усиления новаторской деятельности в организациях и преодоления сопротивления собственного персонала.</p>
4	<p>Направления политики развития персонала организации</p> <p>1. Формирование концепции развития персонала организации.</p> <p>2. Функции политики развития персонала организации.</p>

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	<p>Обучение как система, факторы формирования системы обучения и развития персонала.</p> <p>1. Компетентностный подход в обучении и развитии.</p> <p>2. Компетенции: определения, эволюция подходов к обучению руководителей. 3. Компетентностный подход в сравнении с традиционным обучением.</p> <p>4. Общая характеристика возможностей тренингов: цели, функции, сферы применения, ограничения.</p> <p>5. Обучение и инновации через тренинг.</p> <p>6. Типы тренингов: социально – психологический, бизнес-тренинг</p> <p>7. Классификация видов тренинга по разным основаниям: тематика, типы участники, уровни проблем.</p>
2	<p>Понятие и сущность технологий управления развитием персонала как фактора усиления инновационных процессов на современном производстве</p> <p>1. Исследование современных технологий развития управленческого персонала как средства развития организации.</p> <p>2. Общее представление о понятии «развитие управленческого персонала».</p> <p>3. Цели, содержание и специфика развития управленческого персонала организации. 4. Качественные характеристики личностных аспектов развития человека. Человеческий фактор и его составляющие.</p> <p>5. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки управленческого персонала в соответствии со стратегическими планами организации.</p> <p>6. Управление социальным развитием управленческого персонала.</p> <p>7. Оценка состояния планирования социального развития организации.</p>
3	<p>Человеческий фактор усиления инновационных процессов современного производства</p> <p>1. Понятие и сущность технологий управления развитием персонала как фактора усиления инновационных процессов на современном производстве.</p> <p>2. Определения понятия, цели, принципы и структура развития персонала.</p> <p>3. Развитие персонала как фактор усиления инновационных процессов современного производства.</p> <p>4. Сущность и понятие категорий «развитие», «развитие персонала», классификация технологий развития персонала.</p> <p>5. Роль человеческого фактора в инновационных процессах.</p> <p>6. Направления политики развития персонала организации.</p> <p>7. Оценка экономической эффективности образовательных процессов, осуществляемых для развития персонала.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
4	<p>Направления политики развития персонала организации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Современные подходы к управлению развитием персонала. 2. Виды развития персонала. Развитие личности. 3.Управление профессиональным развитием и обучением персонала. 4.Выявление потребности и формирование заказа организации в обучении и развитии персонала. 5.Процесс профессионального развития персонала. 6.Саморазвитие (самосовершенствование), коучинг. 7.Разработка программ развития персонала.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Выполнение курсового проекта
2	Подготовка к практическим занятиям
3	Подготовка к промежуточной аттестации
4	Выполнение курсового проекта.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых проектов

1. Развитие персонала как фактор достижения стратегических целей организации.

2. Развитие персонала как фактор повышения ценности человеческого капитала организации. Компетентностный подход как основа подготовки персонала организации.

3. Стратегия и политика в области развития персонала организации.

4. Роль самосовершенствования руководителей и специалистов в развитии персонала организации.

5. Качества и качество рабочей силы.

6. Направления развития индивидуально-психологических и личностных свойств человека.

7. Управление развитием интеллектуального капитала организации.
8. Компетентностная модель профессионального работника.
9. Характеристика основных стадий развития персонала в организации.
10. Диалектический характер функционирования и развития личности.
11. Причины, направления и проблемы деградации личности.
12. Сравнительная характеристика традиционной и обучающей организации.
13. Личностные, профессиональные и деловые качества работника.
14. Обучение персонала организации и его основные виды. 2
15. Формы и методы подготовки специалистов.
16. Фасилитация как инструмент повышения эффективности групповой работы.
17. Способы формирования творческого потенциала сотрудников организации.
18. Сопротивление персонала обучению и способы его преодоления.
19. Система управления карьерой и служебно-профессионального продвижения работников в организации.
20. Система кадрового резерва как система воспроизводства кадров организации.

21. Основные методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала.

22. Структура и составляющие рынков образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом.

23. Проверка уровня развития и потенциала управленческого персонала методом «Ассесмент-центр».

24. Методы диагностики мотивации персонала организации.

25. Подходы к оценке уровня развития управленческого персонала.

26. Конфликт как фактор развития организации.

27. Подходы к развитию персонала в процессе командной работы.

28. Модель развития лояльности персонала.

29. Программа формирования лояльности персонала и оценка ее эффективности.

30. Принципы и методы экспертной оценки развития персонала.

31. Подходы к оценке эффективности функционирования организации и развития персонала организации.

32. Разработка методики анализа результатов текущей деловой оценки персонала организации.

33. Ответственность за качество и эффективность развития персонала организации.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов Кязимов К.Г. Юрайт , 2021	НТБ МИИТ, https://biblio-online.ru/
2	Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов Кларин М.В. Юрайт , 2021	НТБ МИИТ, https://biblio-online.ru/
3	Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий Юрайт , 2021	НТБ МИИТ, https://biblio-online.ru/
4	Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов В.А. Штроо Юрайт , 2020	НТБ МИИТ, https://biblio-online.ru/

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

Перечень Всероссийский институт научной и технической информации Российской академии наук (ВИНИТИ РАН) [Электронный ресурс] ? Режим доступа: [http:// www2.viniti.ru](http://www2.viniti.ru).

Государственная публичная научно-техническая библиотека России [Электронный ресурс] ? Режим доступа: [http:// www.gpntb.ru](http://www.gpntb.ru).

Институт научной информации по общественным наукам Российской академии наук (ИНИОН РАН) [Электронный ресурс] ? Режим доступа: <http://www.inion.ru>.

Институт проблем транспорта им. Н.С. Соломенко Российской академии наук [Электронный ресурс] ? Режим доступа: [http:// www.iptran.ru](http://www.iptran.ru).

КонсультантПлюс. Официальный сайт компании [Электронный ресурс] ? Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru/>.

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] ? Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru>.

Российская Государственная Библиотека [Электронный ресурс] ? Режим доступа: <http://www.rsl.ru>.

Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт [Электронный ресурс] ? Режим доступа: <http://www.gks.ru/>.

Федеральная служба государственной статистики (Росстат) Официальный сайт [Электронный ресурс] ? Режим доступа: <http://government.ru/department/250/events/>.

Электронно-библиотечная система издательства «Лань» [Электронный

ресурс] ? Режим доступа: URL: <http://e.lanbook.com/>.

Автоматизированная Информационная Библиотечная Система «МАРКСQL» [Электронный ресурс] ? Режим доступа: <http://85.142.11.206/MarcWeb/>.

Всероссийская государственная библиотека иностранной литературы [Электронный ресурс] ? Режим доступа: <http://www.libfl.ru>.

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

Перечень Microsoft Office 2016. Договор;
Microsoft Windows 10 Professional x64 RUS. (было Dreamspark): договор СДО Тимс. Среда дистанционного обучения.

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

Перечень Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавателя дисциплины, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютер, звуковые колонки, интерактивная доска).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивает одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья

обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 3 семестре.

Курсовой проект в 3 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы

Профессор, профессор, д.н. кафедры
«Управление производством и
кадровое обеспечение транспортного
комплекса»

Москвитин Геннадий
Иванович

Лист согласования

Заведующий кафедрой УПиКОТК
Председатель учебно-методической
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин