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 магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
РУТ (МИИТ) Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Консультирование в области обучения и развития персонала

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровое консультирование

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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения дисциплины (модуля) является:

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

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование умений по решению типовых задач в области планирования и организации кадровой работы;
- 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:

Знать:

- основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
- основы организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала в зависимости от возрастных, психологических особенностей сотрудников и специфики имеющейся в организации кадровой политики.

Уметь:

- управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;
- управлять организацией работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала в зависимости от возрастных, психологических особенностей сотрудников и специфики имеющейся в организации кадровой политики.

Владеть:

- навыками профессионального развития персонала, процессов обучения;

- навыками управления карьерой и служебно-профессиональной работой с кадровым резервом;

- навыками реализации различных видов, форм и методов обучения персонала в зависимости от возрастных, психологических особенностей сотрудников и специфики имеющейся в организации кадровой политики.

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 №2
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	32	32
В том числе:		
Занятия лекционного типа	16	16
Занятия семинарского типа	16	16

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 112 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	Понятие и сущность технологий управления развитием персонала как фактора усиления инновационных процессов на современном производстве Рассматриваемые вопросы: - понятие и взаимосвязь развития и обучения персонала в организации; - технология управления развитие персонала; - развитие персонала и внедрение инноваций в организации.
2	Методология анализа потребностей в обучении персонала транспортной компании Рассматриваемые вопросы: - диагностика потребностей в обучении на транспорте; - особенности обучения различных категорий транспортного персонала; - интеграция обучения с бизнес-процессами транспортных компаний.
3	Человеческий фактор усиления инновационных процессов современного производства Рассматриваемые вопросы: - человеческих капитал и инновации в организации; - soft skils работника, способствующие выполнению ключевых функций в инновационном процессе; - инновационный конфликт и преодоление сопротивления персонала.
4	Направления политики развития персонала организации Рассматриваемые вопросы: - взаимосвязь видов кадровой политики и системы развития персонала в организации; - формирование концепции развития персонала организации; - функции политики развития персонала организации.
5	Адаптация, обучение и карьерное продвижение как основные элементы системы развития персонала Рассматриваемые вопросы: - адаптация персонала: цели, задачи, виды и управление адаптацией; - современные методы и формы организации обучения персонала, оценка его эффективности; - кадровый резерв в организации.
6	Карьера и профессиональное развитие персонала, кадровый консалтинг и коучинг. Рассматриваемые вопросы: - виды и модели карьерного продвижения в организациях различных видов деятельности; - стадии профессионального развития и возрастные особенности мотивов построения карьеры; - профессиональная ориентация как инструмент «перезагрузки» карьеры работников; - понятие, виды и этапы кадрового консультирования; - методы кадрового консультирования; - кочинг как ведущий соврменный методы кадрового консалтинга.
7	Оценка эффективности и оптимизация обучения транспортного персонала Рассматриваемые вопросы: - методы оценки результатов обучения; - оптимизация расходов на обучение транспортного персонала; - построение системы непрерывного развития.
8	Развитие персонала и «управление талантами» в организации Рассматриваемые вопросы: - понятие, сущность и содержание управления талантами; - психологические особенности одаренных и талантлиивых сотрудников; - основные направления работы с талантливыми сотрудниками(отбор, обучение, мотивация и карьера).

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Диагностика потребностей в обучении и разработка программ развития для транспортного персонала Семинар посвящен методам выявления и анализа потребностей в обучении различных категорий персонала транспортной компании. Участники изучат инструменты диагностики (интервью, опросы, анализ KPI, оценка компетенций), научатся определять целевые аудитории и формулировать цели обучения. Особое внимание уделяется особенностям разработки программ обучения для водителей, диспетчеров, технического персонала с учетом отраслевых требований и стандартов безопасности. Студенты получают навык разработки программ обучения с учетом специфики транспортных профессий и умение проводить комплексную диагностику потребностей в обучении.
2	Кейс «Обучение сотрудников фармацевтического холдинга «Генезис». Обучение как система, факторы формирования системы обучения и развития персонала. В результате работы над кейсом студент получает навык выявления «проблемных зон» различных по возрасту, образованию и опыту работы сотрудников и подбору ему подходящего по цели, форме организации, программе и методам обучения.
3	Кейс «Сеть магазинов «Вкуснов»» В результате работы над кейсами студенты учатся исследовать и выявлять проблемы в развитии управленческого персонала как средства развития организации, овладевают технологией и методами развития руководящего состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.
4	Виды кадровой политики и особенности системы развития персонала, карта личностных компетенций В результате выполнения практического задания студент учится видеть взаимосвязь между особенностями общей кадровой политики и политикой развития персонала, овладевает навыком формирования политики развития персонала в зависимости от задач и особенностей выбранной кадровой политики организации. Кроме того, студенты овладевают навыком подбора Soft skils работников находящихся на различных позициях, способствующие выполнению ключевых функций в инновационном процессе организации.
5	Специальная адаптационная программа. Кейс «Система кадрового резерва ООО «Полис»» В результате выполнения практического задания студент учится составлять адаптационную программу на уровне отдельно взятого подразделения, определяя виды и показатели эффективности предлагаемых адаптационных мероприятий,а также научится грамотно анализировать и выстраивать работу с кадровым резервом.
6	Кейсы «Карьера Александра и Ольги» и «Коучинг коммерческого директора» В результате выполнения кейса "Карьера Александра и Ольги" студенты учатся с позиции руководителя видеть ошибки планирования крьеры и карьерного продвижения сотрудников, овладевают навыком планирования горизонтальной и вертикальной карьеры, подбора наиболее подходящего под возрастные особенности мотивации карьерного роста модели карьерного продвижения. В результате выполнения кейса "Коучинг коммерческого директора" студенты овладевают навыками выявления и косультирующего сопровождения работы с проблемами, мешающих эффективному профессиональному развитию и деятельности человека, занимающего должность коммерческого директора.
7	Оценка эффективности обучения в транспортных компаниях и расчет ROI учебных программ Семинар посвящен методам оценки эффективности учебных программ и расчету возврата на

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	инвестиции в обучение. Участники изучат модель Киркпатрика и ее адаптацию для транспортной отрасли, научатся собирать и анализировать данные об эффективности обучения, связывать результаты обучения с бизнес-показателями. Особое внимание уделяется методам оценки поведенческих изменений и влияния обучения на операционные результаты транспортной компании. Студенты получат навыки сбора и анализа данных о результатах учебных программ и умение применять модель Киркпатрика для оценки эффективности обучения.
8	Кейс «Анализ системы управления талантами ПАО «Сбербанк»» В результате выполения задания после кейса студент овладевает навыком анализа плюсов и минусов сторон системы управления талантами одного из флагманов этой деятельности в России, умения формировать эффективную систему управления талантами.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Работа с литературой.
2	Подготовка к практическим занятиям.
3	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
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.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/540825 (дата обращения: 18.04.2024).
2	Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538205 (дата обращения: 18.04.2024).
3	Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538333 (дата обращения: 18.04.2024).
4	Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536263 (дата обращения: 18.04.2024).

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

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (http:/www.ecsocman.edu.ru/);

Журнал «Эксперт» (http:/www.expert.ru);

Журнал «Коммерсант» (https://www.kommersant.ru/);

Журнал HBR (https://hbr.org/);

Поисковая система Яндекс (http:/yandex.ru);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (http:/library.miit.ru).

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

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);
2. Операционная система Microsoft Windows;
3. Microsoft Office;
4. Microsoft Teams;
5. Windows Media Player.

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

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет во 2 семестре.
Курсовой проект во 2 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Управление производством и
кадровое обеспечение
транспортного комплекса» С.А. Леднева

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян