МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
базового высшего образования
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Обучение персонала в транспортной отрасли

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом на транспорте

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: 08.06.2026

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у обучающихся комплекса знаний о сущности, методах и технологиях обучения персонала на транспорте, а также навыков управления профессиональным развитием работников с учётом отраслевой специфики, требований профессиональных стандартов и цифровой трансформации.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать представление об основах профессионального обучения персонала в транспортной отрасли, видах, формах и методах обучения;
- сформировать навыки анализа потребности в обучении на разных организационных уровнях транспортного предприятия;
- сформировать навыки сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении персонала;
- изучить основы оценки качества обучения персонала на транспорте, методы оценки, применяемые в практической деятельности;
- изучить опыт успешных транспортных компаний в области обучения и развития персонала.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ПК-4 - Способен применять инструменты HR-аналитики и цифровые технологии для мониторинга, оценки эффективности системы управления персоналом и принятия обоснованных управленческих решений на основе данных;

ПК-5 - Способен формировать и развивать корпоративную культуру, бренд работодателя и систему управления талантами, а также применять психолого-социологические методы диагностики организационного климата и медиации трудовых конфликтов;

ПК-6 - Способен реализовывать отраслевую стратегию управления персоналом на транспорте, обеспечивая кадровую безопасность, проектирование отраслевых систем оплаты труда, организацию профориентационной работы и обучения с учетом специфики транспортной сферы.

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

Знать:

- методы HR-аналитики и цифровые платформы для мониторинга эффективности обучения персонала в транспортных компаниях (LMS, СДО, дашборды KPI);

- психолого-социологические методы диагностики организационного климата и выявления потребности в обучении, а также технологии формирования корпоративной культуры и бренда работодателя на транспорте;

- отраслевые особенности обучения персонала на транспорте (виды обязательного обучения, профессиональные стандарты, требования транспортной безопасности, порядок взаимодействия с учебными центрами и отраслевыми образовательными организациями).

Уметь:

- применять цифровые инструменты (системы дистанционного обучения, платформы для оценки компетенций) для анализа и повышения эффективности обучающих программ в транспортной отрасли;

- разрабатывать и внедрять программы развития корпоративной культуры и управления талантами, включая формирование кадрового резерва, а также использовать методы медиации для - разрешения трудовых конфликтов, возникающих в процессе обучения;

- проектировать и реализовывать отраслевые программы обучения, профориентации и повышения квалификации с учётом специфики видов транспорта.

Владеть:

- навыками сбора и обработки данных об эффективности обучения с помощью HR-аналитики, построения отчётности для принятия управленческих решений;

- методами диагностики организационного климата, формирования позитивной корпоративной культуры и бренда работодателя, а также навыками медиации конфликтов в транспортных коллективах;

- технологиями организации профессионального обучения, стажировок, наставничества и оценки квалификации персонала в соответствии с отраслевыми стандартами и требованиями транспортной безопасности.

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	Понятие обучения персонала в транспортной отрасли: цели, задачи, место в стратегии управления персоналом Рассматриваемые вопросы: - Теоретическая интерпретация основных понятий: «обучение персонала», «профессиональное развитие», «компетенции», «квалификация» - цели обучения с точек зрения работодателя и работника на транспорте - Место обучения в кадровой политике транспортной компании - Связь обучения с требованиями транспортной безопасности и профессиональными стандартами

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
2	Нормативно-правовое регулирование обучения персонала на транспорте Рассматриваемые вопросы: - Трудовой кодекс РФ - Федеральный закон «О транспортной безопасности»: требования к подготовке и аттестации работников - Профессиональные стандарты и их роль в разработке программ обучения - Локальные нормативные акты ОАО «РЖД» и других транспортных компаний (положения об обучении, наставничестве, стажировках) - Порядок взаимодействия с отраслевыми образовательными организациями
3	Система непрерывного профессионального обучения персонала на транспорте Рассматриваемые вопросы: - Понятие непрерывного обучения и его значение в условиях цифровой трансформации транспорта. - Структура системы: первичное обучение, периодическая аттестация, повышение квалификации, переподготовка. - Корпоративная система профессионального обучения рабочих и служащих (на примере ОАО «РЖД»). - Роль учебных центров профессиональных квалификаций и корпоративных университетов.
4	Методы выявления потребности в обучении персонала транспортной компании Рассматриваемые вопросы: - Анализ нормативных требований (обязательное обучение по видам деятельности). - Методы сбора информации: анкетирование, интервью с руководителями, анализ результатов проверок и инцидентов. - Оценка текущего уровня компетенций (аттестация, тестирование, ассессмент-центр). - Формирование заявки на обучение и бюджетирование (планирование затрат).
5	Модели обучения Рассматриваемые вопросы: - модели формирования компетенций. - системная модель обучения. - метакогнитивная модель. - самообучающиеся организации
6	Организация процесса обучения: этапы, участники, документационное сопровождение Рассматриваемые вопросы: - Основные этапы: выявление потребности – выбор поставщика – разработка программы – проведение обучения – оценка эффективности. - Роль службы управления персоналом, руководителей подразделений, службы безопасности. - Договоры с образовательными организациями, приказы на обучение, личные карточки обучения. - Электронный документооборот и использование систем дистанционного обучения
7	Методы обучения персонала на транспорте: на рабочем месте и вне рабочего места Рассматриваемые вопросы: - Методы на рабочем месте: наставничество, инструктажи, стажировка, дублирование, ротация. - Методы вне рабочего места: лекции, тренинги, семинары, вебинары, дистанционное обучение. - Активные методы: кейсы, деловые игры, тренажёры (симуляторы для водителей, машинистов, диспетчеров). - Цифровой этикет и информационная гигиена.
8	Цифровые технологии и HR-аналитика в обучении персонала транспортной отрасли Рассматриваемые вопросы: - Системы дистанционного обучения - Использование тренажёров и виртуальной реальности (VR) для подготовки машинистов, пилотов,

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	крановщиков - Сбор и анализ данных об обучении: посещаемость, успеваемость, динамика компетенций - Дашборды KPI эффективности обучения (доля обученных, средний балл, влияние на инцидентность) - Принятие управленческих решений на основе HR-аналитики.
9	Психолого-социологические аспекты обучения персонала на транспорте Рассматриваемые вопросы: - Мотивация работников к обучению: внешняя и внутренняя, стимулирование. - Сопротивление обучению: причины (загруженность, возраст, страх оценки) и способы преодоления. - Диагностика организационного климата и его влияние на эффективность обучения (опросники, интервью). - Формирование корпоративной культуры, поддерживающей непрерывное обучение.
10	Наставничество и адаптация как формы обучения молодых специалистов на транспорте Рассматриваемые вопросы: - Цели и задачи наставничества в транспортной компании. - Правовые основы наставничества (локальные акты, доплаты). - Этапы наставничества: передача знаний, контроль, обратная связь. - Программа адаптации молодого специалиста - Оценка эффективности наставничества (сокращение ошибок, ускорение выхода на плановый уровень).
11	Медиация трудовых конфликтов и командная работа в процессе обучения Рассматриваемые вопросы: - Понятие трудового конфликта в транспортном коллективе (сменный персонал, водители, диспетчеры). - Психолого-социологические методы диагностики конфликтов. - Технологии медиации: роль HR-специалиста, этапы медиации. - Использование конфликта для развития персонала (конструктивное разрешение). - Развитие персонала через командную работу: тимбилдинг, проектное обучение.
12	Сопротивление персонала обучению Рассматриваемые вопросы: - Психологические подходы к пониманию сопротивления обучению - Причины и формы сопротивления обучению - Способы преодоления сопротивления обучению.
13	Оценка эффективности обучения персонала на транспорте Рассматриваемые вопросы: - Модель Д. Кирпатрика (4 уровня: реакция, обучение, поведение, результаты). - Модель ROI Д. Филипса: расчёт возврата на инвестиции в обучение. - Специфика оценки для транспортных компаний: снижение аварийности, уменьшение простоев, повышение качества перевозок. - Инструменты сбора данных: тесты, наблюдение, опросы руководителей, анализ инцидентов. - Построение отчётности для принятия управленческих решений.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Понятие обучения персонала в транспортной отрасли: цели, задачи, место в стратегии управления персоналом Задание «Проведите сравнительный анализ целей обучения с позиции работодателя (транспортная компания) и работника (водитель, машинист, диспетчер). Результаты оформите в виде таблицы. Определите, как цели обучения связаны с отраслевой стратегией управления персоналом». В результате практического занятия студент получает навык анализа целей обучения и их увязки со стратегией транспортной компании.
2	Нормативно-правовое регулирование обучения персонала на транспорте Задание «Используя Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «О транспортной безопасности» и профессиональный стандарт «Специалист по организации перевозок», составьте перечень обязательных видов обучения. Разработайте фрагмент локального акта (положения об обучении). В результате практического занятия студент получает навык применения нормативно-правовой базы для разработки локальных актов и определения обязательного обучения на транспорте.
3	Система непрерывного профессионального обучения персонала на транспорте Задание «На примере ОАО «РЖД» постройте схему непрерывного обучения монтера пути (от первичной подготовки до периодической аттестации и повышения квалификации). Укажите роль учебных центров профессиональных квалификаций». В результате практического занятия студент получает навык проектирования отраслевой системы непрерывного обучения персонала.
4	Методы выявления потребности в обучении персонала транспортной компании Задание «Разработайте анкету для руководителей автопарка по выявлению потребности в обучении водителей. На основе анализа предоставленных данных (акты ДТП, жалобы, результаты проверок) составьте заявку на обучение и рассчитайте примерный бюджет на квартал». В результате практического занятия студент получает навык сбора информации, определения потребности и бюджетирования обучения в транспортной компании.
5	Модели обучения Задание «Сравните системную модель обучения и метакогнитивную модель. Для каждой модели приведите пример её применения в транспортной отрасли (например, подготовка диспетчеров или работа с кадровым резервом). Опишите, как создать «самообучающуюся организацию» в автопарке». В результате практического занятия студент получает навык выбора и обоснования модели обучения в зависимости от целей транспортного предприятия.
6	Организация процесса обучения: этапы, участники, документационное сопровождение Задание «Составьте алгоритм организации обучения для группы машинистов электропоезда (от выявления потребности до оценки эффективности). Разработайте форму приказа о направлении на обучение и личную карточку обучения с использованием элементов электронного документооборота». В результате практического занятия студент получает навык планирования и документационного сопровождения процесса обучения персонала на транспорте.
7	Методы обучения персонала на транспорте: на рабочем месте и вне рабочего места Задание «Составьте матрицу методов обучения для трёх категорий персонала: водитель автобуса (на рабочем месте), диспетчер аэропорта (вне рабочего места), помощник машиниста (смешанное). Для каждого метода укажите конкретный пример (инструктаж, тренажёр, кейс, вебинар)». В результате практического занятия студент получает навык подбора и комбинирования методов обучения с учётом отраслевой специфики и цифровых инструментов.
8	Цифровые технологии и HR-аналитика в обучении персонала транспортной отрасли Задание «На основе предоставленных данных (посещаемость LMS, средние баллы тестов, количество инцидентов до и после обучения) постройте дашборд KPI эффективности обучения.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Сделайте выводы о влиянии обучения на безопасность перевозок». В результате практического занятия студент получает навык применения HR-аналитики и цифровых инструментов для мониторинга и оценки обучения на транспорте.
9	Психолого-социологические аспекты обучения персонала на транспорте Задание «Кейс: в депо наблюдается низкая мотивация машинистов к прохождению периодического обучения, часть сотрудников саботирует тренажёры. Проведите диагностику причин (разработайте опросник организационного климата). Предложите программу материального и нематериального стимулирования к обучению». В результате практического занятия студент получает навык диагностики мотивации, выявления сопротивления и разработки мер по формированию обучающей корпоративной культуры.
10	Управление талантами и формирование кадрового резерва на транспорте Задание «Разработайте программу управления талантами для региональной дирекции движения ОАО «РЖД»: определите критерии отбора в кадровый резерв (5–7 KPI), составьте план стажировок и индивидуальных карьерных планов для трёх резервистов на должность начальника станции». В результате практического занятия студент получает навык формирования кадрового резерва и развития талантов в транспортной компании.
11	Наставничество и адаптация как формы обучения молодых специалистов на транспорте Задание «Разработайте чек-лист для наставника в автопарке на период испытательного срока (первый месяц). Составьте программу адаптации молодого водителя, включая техническую, корпоративную и психологическую составляющие. Предложите показатели оценки эффективности наставничества (например, сокращение ошибок)». В результате практического занятия студент получает навык организации наставничества и адаптации молодых специалистов на транспорте
12	Медиация трудовых конфликтов и командная работа в процессе обучения Задание «Кейс: в смене диспетчеров возник конфликт из-за разного уровня подготовки и нежелания опытного сотрудника обучать новичка. Проведите диагностику конфликта (методика «карта конфликта»), предложите медиативный протокол. Разработайте командный тренинг для развития сотрудничества». В результате практического занятия студент получает навык применения психолого-социологических методов диагностики конфликтов, медиации и использования командной работы для развития персонала.
13	Сопротивление персонала обучению Задание «Проанализируйте три формы сопротивления обучению: избегание, пассивный саботаж, агрессивное неприятие. Для каждой формы приведите пример из транспортной отрасли (пожилой водитель, машинист с большим стажем). Разработайте стратегию преодоления сопротивления для каждого случая (информирование, вовлечение, стимулирование)». В результате практического занятия студент получает навык выявления причин и форм сопротивления обучению, а также выбора методов его преодоления в транспортном коллективе.
14	Оценка эффективности обучения персонала на транспорте Задание «По учебному кейсу: курс «Безопасное вождение для водителей автобуса» (затраты – 200 тыс. руб., обучено 20 человек). По модели Кирпатрика оцените 1-й уровень (реакция – разработайте анкету), 2-й уровень (тесты), 3-й уровень (наблюдение за поведением), 4-й уровень (снижение ДТП). Рассчитайте ROI (простой метод)». В результате практического занятия студент получает навык многоуровневой оценки эффективности обучения и расчёта возврата на инвестиции с отраслевой спецификой.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

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

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1.Организация системы обучения персонала в транспортной компании

2. Оценка эффективности обучения водителей городского автобусного парка.

3. Корпоративный университет как форма управления талантами в авиационной отрасли.

4. Наставничество как метод обучения рабочих кадров на железнодорожном транспорте.

5. Использование цифровых платформ для дистанционного обучения

6. Построение системы непрерывного профессионального развития локомотивных бригад.

7. Формирование кадрового резерва в портовом хозяйстве: проблемы и решения.

8. Психолого-социологическая диагностика климата и выявление потребности в обучении в коллективе станции технического обслуживания.

9. Медиация трудовых конфликтов в процессе обучения и развития персонала.

10. Разработка программы профориентации и адаптации молодых специалистов на транспорте.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] К. Г. Кязимов	URL: https://urait.ru/bcode/474247 (дата обращения: 16.04.2025).

2	Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 317 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10444-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] Петров, А. Я.	URL: https://urait.ru/bcode/475684 (дата обращения: 16.04.2025).
3	Психология карьеры : учебник и практикум для вузов — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева	URL: https://urait.ru/bcode/473666 (дата обращения: 16.04.2025)

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).

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

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:

Курсовая работа в 5 семестре.

Экзамен в 5 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
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян