

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



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

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Технологии управления обучением и развитием персонала в  
транспортных компаниях**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом

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 дисциплины является формирование у студентов комплекса знаний о сущности, факторах, методах обучения и развития персонала и практических навыков их реализации в условиях цифровой трансформации.

Задачами освоения дисциплины является формирование у обучающихся

1. Формирование способности разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

2. Освоение аналитических инструментов и цифровых технологий по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике.

3. Развитие навыка разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по развитию персонала в условиях цифровой трансформации

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

**ПК-2** - Способен проектировать и внедрять комплексные системы управления эффективностью персонала, включая современные технологии подбора, оценки, обучения и развития, а также системы совокупного вознаграждения, ориентированные на повышение производительности труда в транспортных компаниях.

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

### **Знать:**

-нормативно-правовую базу, современные концепции, методы и технологии обучения и развития персонала, включая применение ИИ-инструментов, в условиях цифровой трансформации транспортных компаний.;

### **Уметь:**

-проектировать программы обучения и развития персонала, связывая потребности в обучении со стратегическими бизнес-целями транспортной компании, и выбирать адекватные методы оценки их результативности

## **Владеть:**

-инструментами применения ИИ-инструментов и цифровых платформ (LMS, нейросети, интерактивные курсы) для проектирования учебно-методических материалов и оценки эффективности обучения сотрудников транспортных компаний.

### 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 №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 148 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	Основы и концепции обучения и развития персонала в транспортной компании Введение в технологии обучения и развития. Концепции обучения и развития персонала в организации. Теоретические аспекты разработки стратегии управления персоналом в транспортной компании.
2	Управление системой обучения: политика, планирование и методы Сущность, цели и организационные формы обучения. Особенности обучения взрослых (андрагогика). Политика обучения. Определение потребности и планирование обучения. Современные тренды. Методы обучения персонала.
3	Организация обучения и современные технологии Этапы организации и проведения обучения. Новые технологии обучения: нейросети, LMS, микрообучение, интерактивные электронные курсы, голосовые тренажёры, боты.
4	Оценка результатов обучения и диагностика потребностей Оценка результатов обучения. Качественные и количественные показатели. Ключевые метрики для оценки эффективности. Проектирование системы диагностики потребности в обучении.
5	Управление системой развития персонала: инструменты и управление талантами Содержание развития персонала. Задачи HR-специалиста. Управление талантами: выявление, мотивация к развитию высокопотенциальных сотрудников, оценка динамики. Инструменты развития.
6	Коучинг, менторинг, ИПР и кадровый резерв Коучинг и менторинг как инструменты развития. Индивидуальный план развития (ИПР), риски и особенности внедрения. Кадровый резерв и его экономический потенциал для транспортной компании.
7	Оценка эффективности технологий развития персонала Особенности применения инструментов и методик определения оценки эффективности технологий развития персонала в транспортной компании.
8	Искусственный интеллект и управление карьерой в системе обучения и развития Применение ИИ-инструментов для проектирования учебно-методических материалов и оценки эффективности обучения. Нормативно-правовая база по применению ИИ. Управление карьерой и роль HR в создании карьерных треков.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Кейс «Пробелы нормативно-правового регулирования сферы обучения и развития персонала» В результате работы над кейсом студент получает навык комплексного кросс-функционального анализа проблемных ситуаций.
2	Кейс «Применение работником образовательных сервисов для формирования различного контента с целью обучения и развития» В результате работы над кейсом студент получает навык реализации поставленных целей с практическими инструментами.
3	Кейс «Анализ лучших практик отрасли в ОАО «РЖД»: организация практики, именные стипендии и целевая подготовка» В результате работы над кейсом студент получает навык дедуктивного анализа материала, изучение механизмов целевой подготовки и поддержки студентов.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
4	Кейс «Обучение рабочих» В результате работы над кейсом студент получает навык проектирования программ обучения для рабочих специальностей.
5	Кейс «Управление ДПО руководителей и специалистов на примере Корпоративного университета РЖД» В результате работы над кейсом студент получает навык анализа категорий обучаемых, перечня программ и процесса планирования обучения.
6	Кейс «Оценка эффективности обучения (ЕК АСУТР и ее возможности)» В результате работы над кейсом студент получает навык реализации поставленных задач на практике с использованием корпоративных систем.
7	Кейс «Создание типового сценария тренинга для сотрудников транспортной компании» Навык проектирования интерактивных форматов обучения.
8	Кейс «Составление базы учебно-методических инструментов для обучения менеджеров среднего звена транспортной компании навыкам деловой коммуникации» Навык разработки методического обеспечения корпоративного обучения.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Работа с лекционным материалом
3	Работа с литературой
4	Подготовка к защите курсовой работы
5	Выполнение курсовой работы.
6	Подготовка к промежуточной аттестации.
7	Подготовка к текущему контролю.

#### 4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Развитие персонала: профориентация, повышение квалификации и продвижение.
2. Корпоративный тренинг и его возможности в цифровой среде.
3. Деловые игры как метод развития персонала: проектирование и оценка.
4. Определение потребности в обучении персонала: методы и инструменты.
5. Экономические аспекты обучения и развития персонала.

6. Особенности обучения и развития топ-менеджеров.
7. Построение корпоративного учебного центра / корпоративного университета.
8. Оценка эффективности обучения персонала: сравнительный анализ моделей.
9. Расчет экономической эффективности деятельности по повышению квалификации.
10. Тренинги в системе управления персоналом: интеграция с бизнес-процессами.
11. Построение системы управления знаниями в организации.
12. Технологии управления знаниями: от теории к практике.
13. Мотивация персонала к обучению и развитию: психологические и организационные аспекты.
14. Аудиторные и дистанционные формы обучения: сравнительная эффективность.
15. Особенности развития персонала в инновационных компаниях.
16. Компетентностный подход к формированию системы обучения персонала.
17. Наставничество как инструмент адаптации и развития персонала.
18. Менторинг и коучинг в развитии руководителей: сравнительный анализ.
19. Факторы успешной адаптации персонала в условиях цифровой трансформации.
20. Дизайн программ обучения как фактор эффективности развития персонала.

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/582749">https://urait.ru/bcode/582749</a> (дата обращения: 08.06.2026).
2	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL:

	Юрайт, 2026. — 407 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21977-7.	<a href="https://urait.ru/bcode/590785">https://urait.ru/bcode/590785</a> (дата обращения: 08.06.2026).
3	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/588392">https://urait.ru/bcode/588392</a> (дата обращения: 08.06.2026).
4	Искусственный интеллект в бизнесе и управлении персоналом : учебник для вузов / под ред. А. В. Бабкина. — Санкт-Петербург : Лань, 2023. — 310 с.	URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/198765">https://e.lanbook.com/book/198765</a> (дата обращения: 08.06.2026)

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

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ): <http://library.mii.ru>

Федеральная служба государственной статистики <https://rosstat.gov.ru/>

Образовательная платформа «Юрайт» (<https://urait.ru/>).

Официальный сайт ОАО «РЖД»: <https://www.rzd.ru/>

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

Офисный пакет приложений Microsoft 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.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа во 2 семестре.

Экзамен во 2 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

И.Ю. Подгурная

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян