

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: 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: 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 тренажеры, 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: профорientация, 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: https://urait.ru/bcode/582749 (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.	https://urait.ru/bcode/590785 (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: https://urait.ru/bcode/588392 (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: https://e.lanbook.com/book/198765 (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