

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 РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Технологии управления обучением и развитием персонала

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: 06.05.2026

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):

ОПК-3 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ПК-1 - Способен с использованием аналитических инструментов и цифровых технологий разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике;

ПК-2 - Способен разрабатывать корпоративную политику, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом в условиях цифровой трансформации.

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

Знать:

- нормативно-правовую базу в сфере обучения и развития персонала;
- модели оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал; —

методики расчёта социальной и экономической эффективности программ развития персонала

- классификацию аналитических инструментов HR-аналитики;
- функциональные возможности цифровых платформ для управления талантами (TMS);
- принципы построения систем грейдинга и мотивации персонала
- особенности управления персоналом в условиях цифровой трансформации;
- современные подходы к проектированию корпоративных университетов;
- принципы адаптации политик развития персонала под меняющиеся бизнес-модели потребностей в развитии персонала; — проектировать стратегии обучения с учётом бизнес-целей организации; — выбирать адекватные методы оценки результативности реализуемых технологий управления персоналом

Уметь:

- формировать предложения по оптимизации систем оценки и развития персонала на основе данных;
- разрабатывать цифровые сценарии взаимодействия с сотрудниками в рамках корпоративных социальных программ
- разрабатывать регламенты и процедуры внедрения новых технологий обучения;
- проектировать программы развития лидерских компетенций в цифровой среде;
- оценивать риски и возможности цифровой трансформации процессов управления персоналом

Владеть:

- навыками проектирования смешанных (blended) форматов обучения;
- методами фасилитации изменений в организационной культуре;
- инструментами мониторинга и корректировки программ развития персонала в реальном времени

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	Нормативно-правовое регулирование сферы обучения персонала ФЗ «Об образовании в РФ», профессиональные стандарты, связь образовательных программ с требованиями рынка труда
2	Современные технологии L&D: тренды и инструменты Непрерывное обучение, микрообучение, геймификация, VR/AR, адаптивные платформы, ИИ-помощники
3	Проектирование бизнес-процессов обучения Формы и методы обучения, сбор потребности, планирование целевой подготовки, бюджетирование
4	Организация обучения рабочих кадров

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	Определение потребности, критерии отбора, документационное сопровождение, оценка результативности
5	Управление ДПО руководителей и специалистов Формирование планов ДПО, работа с корпоративными университетами, оценка эффективности
6	Оценка эффективности обучения персонала Модели Киркпатрика, ROI, Phillips, возможности и ограничения метрик, цифровые инструменты оценки

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 кроссфункционального анализа проблемных ситуаций
2	Кейс «Применение образовательных сервисов для формирования различного контента с целью обучения и развития работников». В результате работы над кейсом студент получает навык реализации поставленных целей с практическими инструментами
3	Кейс «Анализ лучших практик отрасли: Организация производственной практики студентов в ОАО «РЖД». В результате работы над кейсом студент получает навык дедуктивного анализа материала
4	Кейс «Анализ лучших практик отрасли: Порядок предоставления именных стипендий и грантов ОАО «РЖД». В результате работы над кейсом студент получает навык дедуктивного анализа материала
5	Кейс «Анализ лучших практик отрасли: Исполнение условий договора о целевой подготовке». В результате работы над кейсом студент получает навык дедуктивного анализа материала
6	Кейс «Обучение рабочих» В результате работы над кейсом студент получает навык
7	Кейс «Управление дополнительным профессиональным образованием руководителей и специалистов на примере обучения в Корпоративном университете РЖД (категории обучаемых работников, перечень образовательных программ, процесс планирования обучения)». В результате работы над кейсом студент получает навык развития анализа информации

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
8	Кейс «Оценка эффективности обучения (ЕК АСУТР и ее возможности для решения задач в области системного обучения и развития персонала)». В результате работы над кейсом студент получает навык реализации поставленных задач на практике

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 / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: https://urait.ru/bcode/488852 (дата обращения: 29.04.2025)
2	Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: https://urait.ru/bcode/488711 (дата обращения: 29.04.2025).
3	Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт] URL: https://urait.ru/bcode/496616 (дата обращения: 29.04.2025)

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

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

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

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

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами»

В.И. Смагина

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии

М.В. Ишханян