

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: 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: 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
- анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации для выявления
- 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 разработки дорожных карт внедрения технологий обучения; — инструментами расчёта ROI обучающих программ; — методами презентации результатов оценки эффективности руководству организации
- навыками работы с системами автоматизации управления персоналом (ЕК АСУТР); — методами визуализации HR-метрик; — технологиями проектирования пользовательских сценариев в цифровых образовательных средах
- 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 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». 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

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
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» от потребителей до результата 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
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.
3. Деловые игры как метод развития персонала.
4. Определение потребности в обучении персонала.
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.

9. Расчет экономической эффективности деятельности по повышению квалификации сотрудников.

10. Тренинги в системе управления персоналом.

11. Построение системы управления знаниями.

12. Технологии управления знаниями.

13. Мотивация персонала к обучению и развитию.

14. Аудиторные формы обучения и развития персонала.

15. Особенности развития персонала в современных инновационных компаниях.

16. Компетентностный подход к формированию системы обучения и развития персонала.

17. Наставничество как инструмент адаптации и развития персонала

18. Менторинг как инструмент развития персонала.

19. Коучинг как инструмент развития руководителей.

20. Факторы успешной адаптации персонала.

21. Построение эффективной системы адаптации персонала.

22. Дизайн программ обучения как фактор эффективности обучения персонала.

23. Построение эффективной системы обучения и развития персонала.

24. Подготовка кадров управления в российских компаниях.

25. Обучение действием как технология развития кадрового потенциала.

26. Понятие и виды деловой карьеры.

27. Построение карт карьерных перемещений.

28. Управление карьерой в современной организации.

29. Индивидуальная карьерная тактика специалиста.

30 Мотивация карьеры в современных условиях.

31. Профессиональное карьерное развитие персонала в крупной компании.

32. Саморазвитие личности как фактор успешной карьеры.

33. Этапы и темпы карьерного продвижения.
34. Трудоустройство как начальный этап карьеры.
35. Место отбора персонала в системе управления карьерой.
36. Карьера в государственном и частном секторах: сравнительный анализ.
37. Самомаркетинг специалиста.
38. Тайм-менеджмент как фактор деловой карьеры.
39. Сравнительный анализ управления карьерой в различных регионах.
40. Карьера менеджера по персоналу.
41. Планирование карьеры в крупной компании.
42. Роль аттестации персонала в управлении карьерой.
43. Индивидуальная карьерная тактика специалиста.
44. Продвижение молодых сотрудников в организации.
45. Молодежный кадровый резерв в организации.
46. Социальные лифты в управлении современной организацией.
47. Методы управления талантами.
48. Система выявления и развития талантов.
49. Воспроизводство талантов в организации.
50. Построение системы управления талантами.

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.mii.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