

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

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление обучением и развитием персонала»**

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Управление человеческими ресурсами</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

## 1. Цели освоения учебной дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Управление обучением и развитием персонала» является формирование у студентов комплекса знаний о сущности, факторах, методах развития персонала, и навыков в сфере управления его развитием в организации.

## 2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Управление обучением и развитием персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКС-3	Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании
-------	---

## 4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

4 зачетных единиц (144 ак. ч.).

## 5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины «Управление обучением и развитием персонала» осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов..

## 6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

### РАЗДЕЛ 1

### ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Тема: Понятие развития персонала, цели и задачи.

Теоретическая интерпретация основных понятий: «развитие персонала», «профессиональное развитие», «профессиональная компетентность», «управление профессиональным развитием», «система управления профессиональным развитием», «обучение персонала»,

«профессиональные и личностные компетенции», «знания, умения, навыки».  
Кадровая политика организации. Профессиональное развитие персонала как направление кадровой политики организации.

Тема: Организация системы обучения персонала в организации  
Основные этапы организации обучения. Методы выявления потребности в обучении. Мониторинг сферы образовательных услуг. Выбор поставщика образовательных услуг. Формирование заявки на обучение. Планирование и бюджетирование обучения. Формирование программы обучения. Оценка эффективности обучения.  
Традиционные методы обучения. Современные (активные) методы обучения. Методы развития потенциала сотрудников.

Тема: Организация системы обучения персонала в организации  
Устный опрос.  
Решение кейсов

Тема: Обучение как ключевое направление развития персонала  
Обучение с точки зрения концепции человеческих ресурсов. Цели обучения с точек зрения работодателя и работника. Виды потребностей, на удовлетворение которых направлено обучение персонала в организации.  
Концепции обучения. Типы учебных программ – «сохраняющие» и «инновационные». Внешнее обучение и его виды.  
Внутрифирменное/внутриорганизационное обучение: понятие, подходы, типы учебных программ.

Экзамен

#### РАЗДЕЛ 4

Управление карьерой и кадровый резерв

Тема: Управление карьерой: технологии и методы  
Сущность и определение понятия «карьера». Современные подходы к его определению.  
Карьера как выбор профессионального пути. Деловая карьера. Трудовая карьера.  
Управленческая карьера. Межорганизационная карьера. Внутриорганизационная карьера.  
Профессиональная карьера. Специализированная карьера. Типы карьеры в зависимости от вектора движения: вертикальная, горизонтальная, диагональная, центростремительная.  
Карьера как поиск и реализация долгосрочных конкурентных преимуществ человеческого ресурса. Типовые модели карьеры.  
Управление карьерой как процесс и как подсистема кадрового менеджмента. Методы управления карьерой. Построение и совершенствование организационной структуры предприятия. Основные элементы анализа управления карьерой. Показатели управления карьерой: коэффициент текучести, коэффициент стабильности, время пребывания на одной должности. Карьерные тупики и их преодоление. Карьерный бенчмаркинг.

Тема: Кадровый резерв как элемент системы управления карьерой  
Кадровый резерв как внутрифирменный источник рабочей силы. Роль кадрового резерва в мотивации персонала и обеспечении организации постоянными кадрами. Классификация кадрового резерва по виду деятельности, по времени назначения резервистов на должность, резерв специалистов и резерв руководителей.  
Ассесмент-центр как метод формирования и развития кадрового резерва. Организация обучения кадрового резерва. Стажировки. Организационный процесс подготовки приемников. Делегирование полномочий как метод развития резервов кадров.

Тема: Кадровый резерв как элемент системы управления карьерой  
Решение кейсов.  
Решение тестовых заданий.