

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

25 мая 2020 г.



Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Вешкурова Алина Борисовна, к.э.н.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Управление обучением и развитием персонала

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

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 6 20 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии  М.В. Ишханян	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 12 12 мая 2020 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
--	--

Рабочая программа учебной 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: 12.05.2020

Москва 2020 г.

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.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Управление социальным развитием организации:

Знания: ПКС-3.4 Владеет навыками организации труда персонала и построения системы оплаты труда

Умения: ПКС-3.4 Владеет навыками организации труда персонала и построения системы оплаты труда

Навыки: ПКС-3.4 Владеет навыками организации труда персонала и построения системы оплаты труда

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Государственная итоговая аттестация

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ),
СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ПКС-3 Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании.	ПКС-3.3 Принимает участие в организации и проведении мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

4 зачетных единиц (144 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 7
Контактная работа	68	68,15
Аудиторные занятия (всего):	68	68
В том числе:		
лекции (Л)	34	34
практические (ПЗ) и семинарские (С)	34	34
Самостоятельная работа (всего)	40	40
Экзамен (при наличии)	36	36
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	144	144
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	4.0	4.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	ПК2, ТК	ПК2, ТК
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Экзамен	Экзамен

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/Т П	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	7	Раздел 1 ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	22		20		25	103	
2	7	Тема 1.1 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.	8		6		4	18	
3	7	Тема 1.3 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.	8		6		16	30	ТК, Устный опрос. Решение кейсов
4	7	Тема 1.5 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	6		8		5	19	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/Т П	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		обучение: понятие, подходы, типы учебных программ.							
5	7	Экзамен						36	Экзамен
6	7	Раздел 4 Управление карьерой и кадровый резерв	12		14		15	41	
7	7	Тема 4.1 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.	6		6		10	22	
8	7	Тема 4.2 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.	6		8		5	19	ПК2, Решение кейсов. Решение тестовых заданий.

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/Т П	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9		Всего:	34		34		40	144	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 34 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	7	РАЗДЕЛ 1 ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ Тема: Понятие развития персонала, цели и задачи.	Понятие развития персонала, цели и задачи Устный опрос: 1. Раскройте содержание следующих понятий: «развитие персонала», «профессиональное развитие», «профессиональная компетентность», «управление профессиональным развитием», «система управления профессиональным развитием», «обучение персонала», «профессиональные и личностные компетенции», «знания, умения, навыки». 2. Раскройте содержание, цели и задачи построения кадровой политики организации. 3. Раскройте основное назначение профессионального развития персонала как направления кадровой политики организации.	6
2	7	РАЗДЕЛ 1 ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ Тема: Организация системы обучения персонала в организации	Организация системы обучения персонала в организации Устный опрос: 1. Назовите основные этапы организации обучения. 2. Раскройте методы выявления потребности в обучении. 3. Как осуществить мониторинг сферы образовательных услуг и выбор поставщика образовательных услуг. 4. Как сформировать заявку на обучение.	6
3	7	РАЗДЕЛ 1 ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ Тема: Обучение как ключевое направление развития персонала	Обучение с точки зрения концепции человеческих ресурсов. Устный опрос: 1. Раскройте сущность обучение с точки зрения концепции человеческих ресурсов. 2. Раскройте цели обучения с точек зрения работодателя и работника. 3. Назовите виды потребностей, на удовлетворение которых направлено обучение персонала в организации. 4. Раскройте содержание концепции обучения. 5. Назовите типы учебных программ. 6. Охарактеризуйте внешнее обучение и его виды. Решение кейсов.	8

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
4	7	РАЗДЕЛ 4 Управление карьерой и кадровый резерв Тема: Управление карьерой: технологии и методы	Управление карьерой: технологии и методы	6
5	7	РАЗДЕЛ 4 Управление карьерой и кадровый резерв Тема: Кадровый резерв как элемент системы управления карьерой	Кадровый резерв как элемент системы управления карьерой Решение тестовых заданий. Решение кейсов.	8
ВСЕГО:				34/0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

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. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	7	РАЗДЕЛ 1 ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ Тема 1: Понятие развития персонала, цели и задачи.	Изучить литературу по теме [1,2,3,4]	4
2	7	РАЗДЕЛ 1 ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ Тема 3: Организация системы обучения персонала в организации	Изучить литературу по теме [1,2,3]	16
3	7	РАЗДЕЛ 1 ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ Тема 5: Обучение как ключевое направление развития персонала	Изучить литературу [1,2,3]	5
4	7	РАЗДЕЛ 4 Управление карьерой и кадровый резерв Тема 1: Управление карьерой: технологии и методы	Изучить литературу по теме [1,2,3,4]	10
5	7	РАЗДЕЛ 4 Управление карьерой и кадровый резерв Тема 2: Кадровый резерв как элемент системы управления карьерой	Изучить литературу по теме [1,2,3,4]	5
ВСЕГО:				40

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для академического бакалавриата	Горелов, Н. А.	М. : Издательство Юрайт, 2020 https://urait.ru/bcode/451300	Все разделы
2	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие	К. Г. Кязимов	М. : Издательство Юрайт, 2020 https://urait.ru/bcode/455323	Все разделы

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Управление персоналом: исследование, оценка, обучение	Моргунов, Е. Б.	М. : Издательство Юрайт, 2020 https://urait.ru/bcode/449880	Все разделы
4	Управление персоналом: теория и практика. Организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала	под ред. Кибанова А.Я.	Москва : Проспект, 2014 https://book.ru/book/916353	Все разделы

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

http://miit-ief.ru/student/methodical_literature/ (Электронная библиотека ИЭФ)
<http://library.miit.ru> (НТБ МИИТа (электронно-библиотечная система))
<https://www.biblio-online.ru> (Электронная библиотечная система «Юрайт», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))
<http://e.lanbook.com> (Электронно-библиотечная система «Лань», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))
<https://www.book.ru/> (ЭБС book.ru – доступ для преподавателей и студентов РУТ(МИИТ))

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

В образовательном процессе применяются следующие информационные технологии: персональные компьютеры; мультимедийное оборудование; средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ) и/или электронная почта.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для успешного проведения аудиторных занятий необходим стандартный набор специализированной учебной мебели и учебного оборудования. Для проведения лекционных занятий необходима специализированная лекционная аудитория с мультимедиа аппаратурой.

Для организации самостоятельной работы студентов необходима аудитория с рабочими местами, обеспечивающими выход в Интернет. Необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – институтскому библиотечному фонду и сетевым ресурсам Интернет.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Важным элементом изучения дисциплины является самостоятельная работа студентов (СРС). СРС – это планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Цель СРС – формирование у студентов осознанного, целенаправленного отношения к систематическому овладению знаниями и умениями, которые должны быть усвоены при изучении данной дисциплины.

Задачи СРС – овладение способами и приемами самообразования, формирование умений работы с учебной, научной и специальной литературой, систематизация и закрепление полученных знаний и умений, формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию и самосовершенствованию.

При ознакомлении с дисциплиной основной упор делается на изучение инструментов управления материальным, информационным и финансовым потоками.

Для быстрого подбора необходимых источников информации используются литература, рекомендованные данной рабочей программой дисциплины, планами семинарских и практических занятий по соответствующим темам.

Использование данных рекомендаций предполагает творческую переработку знаний, приобретение навыков самостоятельно исследовать, анализировать различные мнения и суждения, нормативный материал, материалы практической деятельности организаций различных организационно-правовых форм.

Текущая и опережающая СРС, направленная на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений заключается в:

- работе студентов с лекционным материалом, поиск и анализ литературы и электронных источников информации по заданной проблеме,
- выполнении домашних заданий,
- изучении тем, вынесенных на самостоятельную проработку,
- изучении теоретического материала к практическим занятиям,
- подготовке к зачету