

**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 - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.02 Менеджмент,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Управление обучением и развитием персонала**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами

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: 23.03.2024

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

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

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать представление об основах профессионального развития персонала, процессов обучения, видов, форм и методов обучения персонала;
- сформировать навыки анализа потребности в обучении на разных организационных уровнях;
- сформировать навыки сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала;
- изучить основы оценки качества обучения персонала, методов оценки обучения персонала, применяемые в практической деятельности;
- изучить опыт успешных компаний в области развития и обучения персонала.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ПК-3** - Способен осуществлять деятельность по построению системы мотивации и стимулирования труда.

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

### **Знать:**

- систему, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры;
- основы профессиональной ориентации;
- понятие кадрового резерва
- основы организации мероприятий по развитию персонала.

### **Уметь:**

- анализировать уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала;
- определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры;
- определять критерии формирования кадрового резерва организации;
- определять эффективность мероприятий по развитию персонала и

построению профессиональной карьеры

**Владеть:**

- навыками составления индивидуальных планов карьерного развития персонала;

- технологиями и методами развития персонала и построения профессиональной карьеры

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 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 1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	60	60
В том числе:		
Занятия лекционного типа	30	30
Занятия семинарского типа	30	30

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 84 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	<p>Понятие развития персонала, цели и задачи.</p> <p>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.</p>
2	<p>Обучение как ключевое направление развития персонала</p> <p>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.</p>
3	<p>Организация системы обучения персонала в организации</p> <p>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. Blended learning и онлайн-обучение. Микрообучение. Цифровой этикет и информационная гигиена.</p>
4	<p>Управление карьерой: технологии и методы</p> <p>Сущность и определение понятия «карьерера». 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.</p>
5	<p>Кадровый резерв как средство развития персонала</p> <p>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.</p>
6	<p>Оценка эффективности развития персонала</p> <p>Модель Д. Кирпатрика для оценки обучения. Определение влияния обучения на бизнес-результат по Д. Филиппу. Расчет ROI.</p>

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

## Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Понятие развития персонала, цели и задачи. Устный опрос.
2	Организация системы обучения персонала в организации. Использование геймификации в обучении. Решение кейса. Групповая дискуссия: "Обучение персонала после пандемии: что изменится навсегда"
3	Управление карьерой: технологии и методы.  Жизненный цикл карьеры. Карьерное пространство и динамика карьеры. Карьерные кризисы, «потолок» карьеры, дауншифтинг. Управление профессиональной карьерой на индивидуальном и организационном уровне. Устный опрос. Решение кейсов.
4	Управление карьерой: технологии и методы.  Кадровый резерв как элемент системы управления карьерой. Решение тестовых заданий. Решение кейсов.
5	Оценка эффективности системы развития персонала.  Определение основных показателей статистики профессионального обучения в организации: число обученных сотрудников, бюджет времени и издержки на профессиональное обучение. Определение эффекта воздействия планируемой программы обучения на повышение результативности труда.

### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Изучение лекционного материала
2	Изучение литературы
3	Выполнение курсовой работы.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

### 4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Методы развития топ-менеджеров.
2. Система обучения и развития топ-менеджеров.
3. Коучинг как инструмент развития топ-менеджеров.
4. Менторинг (наставничество) как технология развития персонала.
5. Обучение действием как технология развития менеджеров.
6. Планирование и бюджетирование обучения персонала.
7. Организация обучения персонала.

8. Посттренинг в системе обучения персонала.
9. Построение системы обучения и развития персонала.
10. Формирование профессиональной компетентности руководителей.
11. Развитие профессиональных компетенций менеджеров.
12. Эффективный корпоративный тренинг.
13. Посттренинговое обучение персонала.
14. Управление кадровым резервом организации.
15. Построение системы кадрового резерва в организации.
16. Планирование и бюджетирование в системе кадрового резерва.
17. Формирование кадрового резерва организации.
18. Инструменты отбора в кадровый резерв организации.
19. Обучение и развитие кадрового резерва организации.
20. Оценка готовности кадрового резерва организации.
21. Мотивация в системе кадрового резерва организации.
22. Оценка эффективности системы кадрового резерва организации.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие К. Г. Кязимов Москва : Издательство Юрайт , 2021	Электронная библиотека "Юрайт" <a href="https://urait.ru/bcode/474247">https://urait.ru/bcode/474247</a>
2	Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы Петров, А. Я. Москва : Издательство Юрайт , 2021	Электронная библиотека "Юрайт" <a href="https://urait.ru/bcode/475684">https://urait.ru/bcode/475684</a>
3	Психология карьеры : учебник и практикум для вузов Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева Москва : Издательство Юрайт , 2021	Электронная библиотека Юрайт <a href="https://urait.ru/bcode/473666">https://urait.ru/bcode/473666</a>

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

1. Информационный портал Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU ([www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru));

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

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

OS Windows, MS Office, интернет-браузер, антивирусное программное обеспечение, программное средство gretl version 2022с, СУБД Microsoft SQL Server 2022, среда разработки Visual Studio 2022

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 в 6 семестре.

Экзамен в 6 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

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

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР  
Председатель учебно-методической  
комиссии

И.А. Епишкин

М.В. Ишханян