

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
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Управление развитием персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

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: 84716
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна
Борисовна
Дата: 28.04.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения учебной дисциплины являются:

- изучение студентами основ управления профессиональным развитием (понятие, цели и задачи, методы исследования профессионального развития персонала, показатели эффективности профессионального развития персонала);

- изучение студентами теоретических и методологических знаний по обучению и его развитию персонала.

Задачами освоения учебной дисциплины являются:

- формирование навыков по определению возможности использования оценки (аттестация, формирование кадрового резерва) для активизации процесса профессионального развития персонала организации;

- формирование навыков по применению современных технологий профессионального развития персонала организации.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

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

ОПК-2 - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

ОПК-3 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ПК-3 - Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала.

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

Знать:

- технологию осуществления сбора, обработки и анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;

- основы профессионального развития персонала, процессы обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацию работы с кадровым резервом;

- виды, формы и методы обучения персонала.

Уметь:

- проводить кадровые мероприятия в области профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом.

Владеть:

- подходами реализации стратегии управления персоналом, умением обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

- технологиями управления профессиональным развитием персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации процессов обучения и работы с кадровым резервом.

3. Объем дисциплины (модуля).**3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).**

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 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 №8 |
| Контактная работа при проведении учебных занятий (всего): | 40 | 40 |
| В том числе: | | |
| Занятия семинарского типа | 40 | 40 |

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 68 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.

Не предусмотрено учебным планом

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|-------|---|
| 1 | Кейс «Необходимость развития персонала» В результате выполнения практического задания студент получает навык разработки программы развития персонала транспортной организации |
| 2 | Тренинг как активная форма обучения В результате выполнения практического задания студент получает навык разработки инструмента развития персонала транспортной организации |
| 3 | Компетентностный подход в обучении и развитии В результате выполнения практического задания студент получает навык применения критерия обучения и развития персонала |
| 4 | Обучение для управления карьерой В результате выполнения практического задания студент получает навык анализа факторов влияющие на карьеру |
| 5 | Повышение квалификации руководителей В результате выполнения практического задания студент получает навык определения целей обучения и развития руководителей |
| 6 | Обучение в аспекте других задач организации: адаптации, формирования команды, управления корпоративной культурой В результате выполнения практического задания студент получает навык проведения welcome-тренингов |
| 7 | Управление знаниями в компании В результате выполнения практического задания студент получает навык управления знаниями, процесса передачи знаний |
| 8 | Организация системы обучения и развития В результате выполнения практического задания студент получает навык применения принципов обучения, требования ISO к содержанию программы |
| 9 | Особенности обучения взрослых В результате выполнения практического задания студент получает навык применения андрагогики, формирование условий и действий для результативного обучения взрослых |
| 10 | Этапы организации и проведения обучения персонала В результате выполнения практического задания студент получает навык группировки этапов организации и проведения обучения |
| 11 | Кадровая политика как элемент развития персонала В результате выполнения практического задания студент получает навык формирования кадровой политики обучения и развития персонала как составной ее части |

| № п/п | Тематика практических занятий/краткое содержание |
|-------|---|
| 12 | Определение потребности в обучении персонала В результате выполнения практического задания студент получает навык определения потребности в обучении новых сотрудников |
| 13 | Выбор поставщиков образовательных услуг В результате выполнения практического задания студент получает навык выбора провайдера обучения, тренера |
| 14 | Планирование обучения персонала В результате выполнения практического задания студент получает навык формирования, определения общих требований к плану обучения |
| 15 | Методы обучения персонала В результате выполнения практического задания студент получает навык применения методов обучения на рабочем месте |
| 16 | Уровни развития инновационного потенциала персонала В результате выполнения практического задания студент получает навык оценки применения нововведений в работе с персоналом в традиционной и инновационной организации |
| 17 | Эффективность деятельности аппарата управления В результате выполнения практического задания студент получает навык определения эффективности деятельности линейных руководителей транспортной организации |
| 18 | Эффективность функционирования системы управления персоналом В результате выполнения практического задания студент получает навык определения критериев и показателей для оценки системы управления персоналом транспортной организации |
| 19 | Эффективность деятельности кадровой службы В результате выполнения практического задания студент получает навык определения критериев и показателей для оценки кадровой службы |
| 20 | Экономическая эффективность кадровых проектов В результате выполнения практического задания студент получает навык определения критериев и показателей для оценки кадровых проектов |

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

| № п/п | Вид самостоятельной работы |
|-------|---|
| 1 | Подготовка к практическим занятиям |
| 2 | Работа с литературой |
| 3 | Самостоятельное изучение тем дисциплины |
| 4 | Выполнение курсовой работы. |
| 5 | Подготовка к промежуточной аттестации. |
| 6 | Подготовка к текущему контролю. |

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

Технологии кадрового обеспечения организации

2. Технологии подбора и отбора кадров

3. Разработка и применение моделей компетенций в практике реализации технологий

управления персоналом

4. Кадровые технологии и персонал технологии: сходство и различия
5. Технологии профессионального развития персонала
6. Обучение персонала как кадровая технология
7. Особенности применения технологического подхода к управлению кадрами государственной гражданской службы
8. Особенности применения технологического подхода к управлению кадрами муниципальной службы
9. Конкурс как кадровая технология в госслужбе
10. Квалификационный экзамен как кадровая технология на государственной гражданской службе
11. Высвобождение персонала как кадровая технология
12. Технологии управления карьерой
13. Особенности реализации технологий управления персоналом в банковской сфере
14. Особенности реализации технологий управления персоналом в малом бизнесе
15. Особенности реализации технологий управления персоналом в коммерческих организациях
16. Особенности реализации технологий управления персоналом в организациях бюджетной сферы
17. Отличия в реализации технологий управления персоналом в коммерческих организациях и бюджетной сфере
18. Рекрутинг как современная технология отбора персонала (на примере...)
19. Оценка эффективности кадровых технологий
20. Нормативно-правовое обеспечение технологий управления персоналом
21. IT-обеспечение технологий управления персоналом
22. Организационное обеспечение технологий управления персоналом

23. Роль службы управления персоналом в реализации кадровых технологий.

24. Технологии профессиональной и организационной адаптации работников.

25. Отличия в кадровых технологиях в органах государственного и муниципального управления.

26. Аутстаффинг и аутсорсинг как технологии кадрового обеспечения

27. Аутплейсмент в России: преимущества и недостатки

28. Лизинг персонала как кадровая технология

29. Смартстаффинг как новая кадровая технология

30. Коворкинг и его применение в управлении персоналом

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

| № п/п | Библиографическое описание | Место доступа |
|-------|--|--|
| 1 | Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536380 (дата обращения: 10.04.2024). |
| 2 | 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, 2024. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/535714 (дата обращения: 10.04.2024). |
| 3 | Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный | Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/540825 (дата обращения: 10.04.2024). |

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

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru/>);

Журнал «Эксперт» (<http://www.expert.ru/>);

Журнал «Коммерсант» (<https://www.kommersant.ru/>);

Журнал HBR (<https://hbr.org/>);

Поисковая система Яндекс (<http://yandex.ru>);

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

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

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);

2. Операционная система Microsoft Windows;

3. Microsoft Office;

4. Microsoft Teams;

5. Windows Media Player.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа в 8 семестре.

Экзамен в 8 семестре.

10. Оценочные материалы.

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

Авторы:

профессор, профессор, д.н. кафедры
«Управление производством и
кадровое обеспечение транспортного
комплекса»

Г.И. Москвитин

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК
Председатель учебно-методической
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин