

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

СОГЛАСОВАНО

Заместитель начальника
Приволжской железной дороги
по кадрам и социальным вопросам



В.В.Андреев

2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»

Р.В.Баскин

2020 г.

СОГЛАСОВАНО

2020

Начальник Департамента управления
персоналом ОАО «РЖД»



М.А. Савилов
С.Ю.Саратов

2020 г.



Программа повышения квалификации
«HR и бизнес: время перемен»

1. Цель реализации программы

Программа повышения квалификации «HR и бизнес: время перемен» направлена на совершенствование знаний, умений и понимания аспектов формирования корпоративной культуры высокого уровня у сотрудников Приволжской железной дороги.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.01.2016 № 7, к результатам освоения образовательных программ. В рамках программы развивается следующая профессиональная компетенция: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1).

В соответствии с решением, закрепленным протоколом заседания правления ОАО «РЖД» № 25 от 13.05.2019 г., утверждено Положение о модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД». В рамках программы развиваются следующие корпоративные компетенции:

- эффективная коммуникация;
- ответственность за результат.

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы слушатели приобретут:

- знание специфики применения основных принципов теории поколений как инструмента развития трудового потенциала компании в условиях неопределенности;
- знание методов создания продуктивной рабочей среды для сотрудников разных поколений;
- знание особенностей влияния культуры обучения на корпоративную культуру в компании;
- знание концепции обучения в течение всей жизни;
- умение применять механизмы нематериальной мотивации сотрудников;

- умение использовать рабочее пространство как инструмент поддержки культуры безопасности в компании;
- понимание значимости культуры безопасности (надежности) в компании.

3. Содержание программы

Учебный план

Категория слушателей: сотрудники Приволжской железной дороги всех уровней управления.

Нормативный срок освоения программы: 16 академических часов.

Продолжительность обучения по программе: в соответствии с согласованным календарным учебным графиком.

Форма обучения: очно-заочная, с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

№ п/п	Наименование учебных разделов	Всего, ак. час	В том числе				Проме- жуточ- ная аттеста- ция
			электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, деловые игры, консульта- ции		стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
				дист.	ауд.		
1	Основы теории поколений для развития трудового потенциала компании в условиях неопределенности	6				6	
2	Продуктивная рабочая среда для каждого	3		3			
3	Код безопасности: надежность и поддержка в корпоративной среде	3		3			
4	Как мотивы определяют	2		2			

	результаты: инструкция по настройке нематериальной мотивации						
5	Непрерывное развитие сотрудников: культура обучения в компании	1		1			
Итоговая аттестация		1	зачет				
Итого часов по программе		16		9		6	

Виды учебных занятий и учебных работ: мастер-классы, предусматривающие использование дистанционных образовательных технологий, интерактивные презентации, анализ практических ситуаций и игровых упражнений; самостоятельное освоение учебного материала с использованием электронного обучения.

Рабочая программа

Приложение 1. Рабочая программа учебного раздела «Основы теории поколений для развития трудового потенциала компании в условиях неопределенности» программы повышения квалификации «HR и бизнес: время перемен».

Приложение 2. Рабочая программа учебного раздела «Продуктивная рабочая среда для каждого» программы повышения квалификации «HR и бизнес: время перемен».

Приложение 3. Рабочая программа учебного раздела «Код безопасности: надежность и поддержка в корпоративной среде» программы повышения квалификации «HR и бизнес: время перемен».

Приложение 4. Рабочая программа учебного раздела «Как мотивы определяют результаты: инструкция по настройке нематериальной мотивации» программы повышения квалификации «HR и бизнес: время перемен».

Приложение 5. Рабочая программа учебного раздела «Непрерывное развитие сотрудников: культура обучения в компании» программы повышения квалификации «HR и бизнес: время перемен».

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По окончании всей программы повышения квалификации «HR и бизнес: время перемен» предусмотрена итоговая аттестация в форме зачета, затрагивающего все учебные разделы программы. Вопросы для проведения итоговой аттестации представлены в Приложении 6.

6. Организационно-педагогические условия

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Для прохождения обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения применяется портал Зум (join.zoom.us), мобильное приложение ZOOM Cloud Meetings. Для доступа к конференции на портале Зум слушателями рассылаются приглашения.

Оборудование, материалы и принадлежности, необходимые для реализации обучения:

- компьютер с ОС не ниже Windows 7 (в том числе для слушателей);
- мобильное устройство с Интернет-соединением (в том числе для слушателей);
- колонки для компьютера (в том числе для слушателей);
- микрофон для компьютера (в том числе для слушателей);
- веб-камера (в том числе для слушателей);
- проектор и экран для проектора (альтернатива – мультимедийная доска / плазменная панель).

Технические требования к компьютеру слушателей:

- операционная система Windows (7 и выше) или Mac OS (OS X 10.8 Mountain Lion и выше);
- процессор с частотой не менее 2 ГГц Core 2 DUO;
- оперативная память не менее 2 ГБ;
- браузеры Chrome 56 и выше, Firefox 56 и выше, Opera 44 и выше.

Технические требования к мобильному устройству слушателей:

- операционная система iOS 9 и выше, Android 5.1 и выше;
- скачать приложение ZOOM Cloud Meetings (Zoom Video Communications, Inc.) с Play Market для Android или App Store – для iOS.

Технические требования к Интернет-соединению:

- скорость соединения рекомендуется не менее 5 Мбит/с;
- при участии в тренинге с компьютера желательно использовать LAN-подключение (провод), с мобильного устройства – Wi-Fi со стабильно хорошим сигналом.

Дополнительные материально-технические условия и ресурсы оговариваются с заказчиком.

Дополнительное материально-техническое обеспечение указано в УММ каждого учебного раздела.

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения в рамках каждого учебного раздела используются:

- методические материалы для слушателей (в том числе инструкции и чек-листы) для работы в очном (дистанционном) формате;
- методические материалы для самостоятельного изучения слушателями в заочном формате;
- методические материалы преподавателя.

Отдельные мастер-классы программы не предполагают разработки и использования учебно-методических материалов.

Список рекомендуемой литературы

1. Бозер У. Как научиться учиться: Навыки осознанного усвоения знаний. – М.: Альпина Паблишер, 2020.
2. Боулер Д. Безграничный разум. Учиться, учить и жить без ограничений. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020.
3. Джонсон У. Команда А. Модель обучения и мотивации для роста ваших сотрудников. – М.: Альпина Паблишер, 2020.
4. Доши Н., Макгрегор Л. Заряженные на результат. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
5. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина Паблишер, 2017.
6. Кларин М. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг. – М.: Издательство Юрайт, 2018.

7. Линчевский Э. Управленческое общение: все так просто, все так сложно. Ситуации, проблемы, рекомендации. – М.: Альпина Паблишер, 2018.
8. Максвелл Д. Хорошие лидеры задают правильные вопросы. – М.: Попурри, 2015.
9. Резник М. Спираль обучения. 4 принципа развития взрослых и детей. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
10. Самоукина Н.В. Теория поколений в российском менеджменте. Лучшие практики управления разновозрастными командами: подбор, обучение, мотивация: монография / Н.В. Самоукина. – М.: Русайнс, 2018.
11. Сесно Ф. Как узнать всё, что нужно, задавая правильные вопросы. – М.: Альпина Паблишер, 2018.
12. Стиллман И. Поколение Z на работе. Как его понять и найти с ним общий язык. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2018.
13. Шамис Е., Никонов Е. В семье не без Миллениума. Что делать поколению (1985-2002 г.р.), которое меняет мир. – М.: Synergy book, 2019.
14. Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений. Необыкновенный Икс. – М.: Издательский дом Университета «Синергия», 2016.
15. Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений. Стратегия Беби-Бумеров. – М.: Издательский дом Университета «Синергия», 2018.
16. Янг С. Суперобучение. Система освоения любых навыков: от изучения языков до построения карьеры. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020.
17. Harvard Business Review: 10 лучших статей. Корпоративная культура. – М.: Альпина Паблишер, 2020.
18. Harvard Business Review: 10 лучших статей. Эффективные коммуникации. – М.: Альпина Паблишер, 2018.

Электронные ресурсы

1. Электронно-библиотечная система ALPINA DIGITAL – электронная библиотека <https://curzd.alpinadigital.ru/>.

6.3. Требования к профессорско-преподавательскому составу:

К преподаванию привлекаются лица, соответствующие требованиям раздела «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 января 2011 г. №1н.

6.4. Особенности реализации программы

В целях повышения качества образовательного процесса при достижении планируемых результатов, обучение по программе повышения квалификации «HR и бизнес: время перемен» может осуществляться с использованием сетевой формы.

Порядок реализации образовательной программы с использованием сетевой формы осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД».

7. Составители программы

Рабочая группа:

- Попова М.В., главный методист Центра развития управленческих практик АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»;
- Никонов Е.Н., эксперт в области теории поколений и поведенческой экономики.

Начальник Центра развития
управленческих практик

А.В.Сорокина

Программа повышения квалификации «HR и бизнес: время перемен» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 53 от 9 октября 2020 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе

А.В.Шобанов