

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

СОГЛАСОВАНО

Заместитель генерального директора
– начальник Центральной дирекции
инфраструктуры ОАО «РЖД»

*Заместитель начальника Центральной дирекции
инфраструктуры по кадрам и социальным вопросам*

З.В. Берсегиев
Г.В. Верховых

« 3 » *сентября* 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»

Р.В. Баскин
Р.В. Баскин
« 2 » *сентября* 2019 г.

СОГЛАСОВАНО

Зам.
Начальник Департамента
управления персоналом
ОАО «РЖД»

С.Ю. Саратов
С.Ю. Саратов
« 4 » *сентября* 2019 г.



Программа повышения квалификации
«Управление развитием персонала»

1. Цель реализации программы

Программа направлена на формирование знаний и умений, необходимых для управления развитием персонала.

Программа разработана в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих ОАО «РЖД», утвержденными распоряжением ОАО «РЖД» от 31 мая 2017 г. № 1041р.

В соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. N 691н) развивается трудовая функция:

- С/01.6 Организация и проведение оценки персонала.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» в рамках программы повышения квалификации «Управление развитием персонала» развиваются следующие профессиональные компетенции:

- знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7);

- знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21).

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 повышения квалификации «Управление развитием персонала» развиваются следующие корпоративные компетенции:

- развитие потенциала сотрудников/раскрытие собственного потенциала;
- эффективная коммуникация.

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Управление развитием персонала» слушатели приобретут:

- знание технологий и методов оценки персонала;
- знание методов и инструментов, используемых для развития персонала;
- умение работать с системой единых корпоративных требований;
- умение работать с результатами оценки персонала: анализировать и обобщать результаты оценки персонала;
- умение предоставлять обратную связь и разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе результатов проведенной оценки;
- умение работать с системой единых корпоративных требований;
- умение работать с индивидуальными планами развития: разрабатывать индивидуальные планы развития, проводить анализ индивидуальных планов развития, оказывать помощь другим сотрудникам в разработке и реализации планов развития;
- понимание системы единых корпоративных требований холдинга и ее возможностей для оценки и развития персонала;
- понимание важности эффективной коммуникации для организации процессов развития персонала.

3. Содержание программы

Учебный план

Категория слушателей: руководители тактического и операционного уровней управления и специалисты по Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД».

Нормативный срок освоения программы: 82 академических часа.

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

Форма обучения: очно-заочная, с отрывом от работы, с применением электронного обучения.

№ п/п	Наименование учебных модулей	Всего, ак. час	В том числе			Проме- жуточ- ная аттеста- ция
			Дистанц. образоват. техноло- гии, электрон. обучение	Лекции, тренинги, семинары, деловые игры	Стажиров- ки, практи- ческая, самостоя- тельная работа	
1	Управление собственным развитием	16	16			Тестиро- вание
2	Эффективное межфункциональное взаимодействие	16	16			Тестиро- вание
3	Оценка в системе единых корпоративных требований	30		30		
4	Индивидуальный план развития: от создания до реализации	19		19		
Итоговая аттестация		1	Зачет			
Итого часов по программе		82	32	49		

Виды учебных занятий и учебных работ: тренинг-семинар, предусматривающий использование интерактивной презентации, групповых и индивидуальных заданий, дискуссий, анализа практических ситуаций, кейсов, проведение ролевых игр и упражнений; самостоятельное освоение учебного материала с использованием электронного обучения.

Рабочая программа

Приложение 1. Рабочая программа учебного модуля «Управление собственным развитием» программы повышения квалификации «Управление развитием персонала».

Приложение 2. Рабочая программа учебного модуля «Эффективное

межфункциональное взаимодействие» программы повышения квалификации «Управление развитием персонала».

Приложение 3. Рабочая программа учебного модуля «Оценка в системе единых корпоративных требований» программы повышения квалификации «Управление развитием персонала».

Приложение 4. Рабочая программа учебного модуля «Индивидуальный план развития: от создания до реализации» программы повышения квалификации «Управление развитием персонала».

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

После завершения учебных модулей «Управление собственным развитием» и «Эффективное межфункциональное взаимодействие» предусмотрены промежуточные аттестации в форме тестирования. Примерный перечень вопросов и ответов тестирования представлены в Приложении 5.

По окончании программы повышения квалификации предусмотрена итоговая аттестация в форме зачета, который осуществляется экспертно преподавателем, основываясь на активности и вовлеченности слушателей в обсуждаемую тему, полученных ответах от слушателей. Примерный перечень вопросов зачета и процедура зачета представлен в Приложении 6.

6. Организационно-педагогические условия

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Оборудование, материалы и принадлежности, необходимые для реализации обучения по каждому очному учебному модулю программы:

- компьютер (ОС не ниже Windows 7);
- проектор и экран для проектора (альтернатива – мультимедийная доска / плазменная панель);
- колонки для компьютера;
- столы, стулья (по количеству слушателей и для преподавателя);
- флипчарты;

- блокноты для флипчарта;
- бумага А4;
- маркеры для флипчарта;
- разноцветные стикеры (бумага с клеевым краем);
- канцелярские товары;
- бейджи (на каждого слушателя с указанием ФИО).

Для прохождения обучения с применением электронного обучения применяется портал Корпоративного университета (<https://lk.curzd.ru/>) и система дистанционного обучения университета.

Для успешного обучения с использованием электронного обучения в Корпоративном университете РЖД обучающимся необходимо соблюдать определенные требования к программному обеспечению персонального компьютера:

- подключение к сети Интернет со скоростью минимально 28Кбит/с, доступ к сети по протоколам HTTP;
- на компьютере также должен быть установлен комплект соответствующего программного обеспечения (ОС не ниже Windows XP);
- для работы с использованием аудиоканала, в том числе вебинаров, необходимо наличие микрофона и динамиков (наушников);
- при использовании видеоконференций дополнительно необходимо наличие веб-камеры.

Для просмотра электронных образовательных ресурсов необходимо входить в личный кабинет на портале КУ через:

- браузер Internet Explorer версий 8, 9, 10. В других версиях данного браузера (более ранних или поздних) электронные учебные материалы могут отображаться некорректно;
- Safari (I-Pad).

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения в рамках каждого очного учебного модуля используются:

- методические и раздаточные материалы для слушателей (по количеству слушателей) для работы в очном формате;
- методические материалы преподавателя.

Список рекомендуемой литературы

1. Аксенова Е.А. Стратегический ассессмент: Как сформировать человеческий ресурс организационных изменений: Учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2008.
2. Баллантайн Й., Пова Н. Центры оценки и развития / Пер. с англ. – М.: НІРРО, 2003.
3. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. – М.: НІРРО, 2008.
4. Бакингом М. К черту недостатки: Как использовать свои сильные стороны. – М.: Альпина Паблишерз, 2011.
5. Вольфганг М. Деловой разговор с сотрудниками как инструмент управления. – СПб.: Омега-Л, 2005.
6. Джой-Метьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. – М.: Эксмо, 2006.
7. Гуревич А.М. Ассессмент: принципы подготовки и проведения. – СПб.: Речь, 2005.
8. Кабаченко Т.С. Психология управления: учебное пособие для высших учебных заведений. – М.: Педагогическое общество России, 2005.
9. Кови С.Р. 7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. – М.: Альпина Паблишерз, 2011.
10. Рассел Т. Навыки эффективной обратной связи. – СПб.: Питер, 2002.
11. Симоненко С.И., Хренов Д.В. Сказки и Былио методах оценки персонала. – М.: De-Tech, 2010.
12. Страдвик Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов. – М.: НІРРО, 2003.

6.3. Требования к профессорско-преподавательскому составу:

- высшее образование;
- опыт преподавания;
- наличие экспертизы в предметной области.

7. Составители программы

Рабочая группа АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

- Ерофеева Е.А., начальник Центра информационных технологий и аналитики;
- Буянин К.В., начальник Центра развития корпоративных компетенций;
- Платонова Т.В., начальник Центра оценки корпоративных компетенций;
- Ефимова Д.Л., главный методист Центра развития корпоративных компетенций.

Начальник Центра развития
корпоративных компетенций

К.В.Буянин

Программа повышения квалификации «Управление развитием персонала» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе.

Протокол заседания учебно-методической комиссии № 58 от 29 ноября 2019 года.

Заместитель директора
по научно-методической работе

А.В.Шобанов