

Автономная некоммерческая организация  
дополнительного профессионального образования  
«Корпоративный университет РЖД»

СОГЛАСОВАНО

*С.Ю.С.*  
Начальник Департамента  
управления персоналом  
ОАО «РЖД»

УТВЕРЖДАЮ

Директор АНО ДПО  
«Корпоративный университет РЖД»



*С.Ю.С.*  
С.Ю.Саратов

«10» ноября 2017 г.



*Р.В.Б.*  
Р.В.Баскин

«9» ноября 2017 г.

**Программа повышения квалификации  
«HR-диалог: перспективы и области развития»**

## **1. Цель реализации программы**

Программа направлена на совершенствование компетенций, необходимых для профессиональной деятельности в рамках имеющейся квалификации. Программа предполагает освоение умений, необходимых для анализа текущей ситуации, выявления проблем и планирования направлений развития.

Программа разработана в соответствии с квалификационными характеристиками должностей руководителей ОАО «РЖД», утвержденными распоряжением ОАО «РЖД» от 31 мая 2017 г. № 1041р и с учетом профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 06.10.2015 г. №691н).

В соответствии с решением, закрепленным протоколом заседания по имиджу и рекламе № КР-2 от 29.06.2010 г. в ОАО «РЖД» утверждена Модель корпоративных компетенций. В рамках программы повышения квалификации «HR-диалог: перспективы и области развития» развиваются следующие корпоративные компетенции:

- стратегическое мышление / системное мышление / рациональное мышление / ответственное мышление;
- способность к развитию.

## **2. Планируемые результаты обучения**

По результатам прохождения программы повышения квалификации «HR-диалог: перспективы и области развития» слушатели приобретут следующие знания и умения.

Знание методов, необходимых для анализа текущей ситуации, выявления проблем и планирования направлений развития.

Умение применять методы, необходимые для анализа текущей ситуации, выявления проблем и планирования направлений развития.

## **3. Содержание программы**

### **Учебный план**

**Категория слушателей:** руководители первого, второго и третьего уровня управления и специалисты по Модели корпоративных

компетенций ОАО «РЖД».

**Нормативный срок освоения программы:** 16 академических часов.

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

**Форма обучения:** очно-заочная с отрывом от работы, с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

№ п/п	Наименование учебных разделов	Всего, ак. час.	В том числе			Промежуточная аттестация
			дистанц. образоват. технологии, электрон. обучение	лекции, тренинги, семинары, деловые игры	стажировки, практическая, самостоятельная работа	
1.	Методы анализа текущей ситуации и формирования направлений развития: теоретические аспекты	6			6	
2.	Методы анализа текущей ситуации и формирования направлений развития: от теории к практике	9,5		9,5		
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16		9,5	6	

**Виды учебных занятий и учебных работ:** фасилитация процессов индивидуальной работы участников и групповых дискуссий; самостоятельное освоение учебного материала с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.



## Рабочая программа

Приложение 1. Рабочая программа программы повышения квалификации «HR-диалог: перспективы и области развития».

### 4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

### 5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

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 представлен в Приложении 2.

### 6. Организационно-педагогические условия

#### 6.1. Материально-технические условия реализации программы

Оборудование, материалы и принадлежности, необходимые для реализации обучения в очном формате.

- Компьютер (ОС не ниже WindowsXP).
- Проектор и экран для проектора (альтернатива – мультимедийная доска).
- Колонки для компьютера.
- Столы, стулья (по количеству участников и для преподавателя).
- Флипчарты.
- Блокноты для флипчарта.
- Бумага А4.
- Маркеры для флипчарта.
- Разноцветные стикеры (бумага с клеевым краем).
- Канцелярские товары.
- Бейджи (на каждого участника с указанием ФИО).
- сувенирная продукция (ручка, ежедневник, пакет);

Для прохождения обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения используются

портальные решения.

## **6.2. Учебно-методическое обеспечение программы**

Для реализации обучения в рамках программы используются:

- методические и раздаточные материалы для участников (по количеству участников) для работы в очном формате;
- методические материалы для самостоятельного изучения участниками в заочном формате;
- методические материалы преподавателя.

### **Список рекомендуемой литературы**

1. Баркер Дж. Опережающее мышление. Как увидеть новый тренд раньше других. – М.: Альпина Паблишерс, 2014.
2. Берроуз М. Будущее: рассекречено. Каким будет мир в 2030 году. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015.
3. Коллинз Дж. Как гибнут великие. И почему некоторые компании никогда не сдаются. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012.
4. Кристенсен К.М., Рот Э., Энтони С. Что дальше? Теория инноваций как инструмент предсказания отраслевых изменений. – М.: Альпина Паблишер, 2015.
5. Линдгрэн М., Бандхольд Х. Сценарное планирование: связь между будущим и стратегией. – М.: Олимп-Бизнес, 2009.
6. Сенге П., Шармер О., Яворски Д., Флауэрз Б.С. Преображение. Потенциал человека и горизонты будущего. – М.: Олимп-бизнес, 2008.
7. Сливотски А. Миграция ценности. Что будет с вашим бизнесом послезавтра? – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2006.
8. Солис Б. Макротренды в бизнесе. Как стать компанией новой волны, создавая эмоции, привлекающие клиентов. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.
9. Талеб Н. Черный лебедь. Под знаком непредсказуемости. – М.: Колибри, 2009.
10. Уотсон Р. Будущее. 50 идей, о которых нужно знать. – М.: Phantom Press, 2014.

### 6.3. Требования к профессорско-преподавательскому составу:

- Высшее образование.
- Опыт преподавания.
- Наличие экспертизы в предметной области.

### 7. Составители программы

Рабочая группа Корпоративного университета РЖД:

- Коркин А.О., начальник Центра развития корпоративных компетенций;
- Ефимова Д.Л., главный методист Центра развития корпоративных компетенций.

Начальник Центра развития  
корпоративных компетенций



А.О.Коркин

Программа повышения квалификации «HR-диалог: перспективы и области развития» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 35 от 3 ноября 2017 года.

Заместитель директора  
по научно-методической работе



А.В.Шобанов