

Автономная некоммерческая организация
«Корпоративный университет ОАО «РЖД»

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО «Корпоративный
университет ОАО «РЖД»



Н.В.Стеблянский

« 13 » _____ 2014 г.

**Программа повышения квалификации
«Интеграция опыта проведения мероприятий по оценке персонала
на полигонах железных дорог ОАО «РЖД»
модуль «Оценка компетенций руководителей в ходе ассесмент-
центра»**

1. Цель реализации программы

Изучение передового опыта Корпоративного университета ОАО «РЖД» и обмен лучшими практиками между Центрами оценки, мониторинга персонала и молодежной политики ОАО «РЖД» в вопросах проведения мероприятий по оценке персонала.

В рамках программы повышения квалификации развиваются следующие корпоративные и профессиональные компетенции:

- нацеленность на результат,
- способность к развитию,
- применение методов оценки персонала,
- построение диалога с участниками оценочных процедур.

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы повышения квалификации слушатели сформируют:

Понимание особенностей организации и проведения ассесмент-центра.

Навыки наблюдения и согласования оценок в ходе ассесмент-центра, написания индивидуальных отчетов участников по результатам ассесмент-центра.

Представление о лучших практиках проведения ассесмент-центра на полигонах железных дорог ОАО «РЖД».

Представление о специфике проведения ассесмент-центра для различных категорий руководителей ОАО «РЖД».

Навыки оценки компетенции «Обеспечение командной работы».

3. Содержание программы

Программа состоит из трех учебных тематических разделов.

Учебный план

Категории слушателей:

- руководители и специалисты Центров оценки, мониторинга персонала и молодежной политики ОАО «РЖД»,

- психологи Дирекции управления движением ОАО «РЖД»,
- руководители, рабочие и специалисты, имеющие или получающие* среднее профессиональное и (или) высшее образование.

* удостоверение о повышении квалификации выдается одновременно с получением соответствующего документа об образовании.

Срок освоения программы: 40 академических часов.

Форма обучения: очная. Дополнительная образовательная программа реализуется полностью в форме стажировки.

№ п/п	Наименование разделов	Всего, ак.час.	В том числе		
			Дистанц. образоват. технологии, электронное обучение	Лекции, тренинги, семинары деловые игры	Практическая работа
1	Организация оценки методом ассесмент-центр	2		2	
2	Наблюдение и проведение интервью в ходе ассесмент-центра	19			19
3	Согласование результатов наблюдения по итогам ассесмент-центра и интервью	19			19
Итого часов по программе		40		2	38
Итоговая аттестация		Зачет			

Виды учебных занятий и учебных работ: изучение подходов к организации оценочных процедур, обмен опытом при проведении оценочных упражнений различных видов и согласовании результатов оценки, анализ практических ситуаций, работа с документами и материалами по оценке компетенций.

Ассесмент-центр - это специально организованная процедура оценки

корпоративных компетенций работников (в группах 6-10 чел.), включающая в себя различные методы оценки (деловые игры, тесты, интервью, упражнения), дополняющие друг друга.

Наименование организации, в которой проводится стажировка:
АНО «Корпоративный университет ОАО «РЖД».

4. Сроки проведения стажировки

Сроки проведения стажировки определяются в соответствии с утвержденным планом-графиком.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По итогам прохождения программы повышения квалификации в форме стажировки, обучающийся должен составить отчет с кратким описанием полученной новой информации. На основе представленных отчетов преподаватель экспертно осуществляет итоговую аттестацию в формате зачета.

6. Организационно-педагогические условия

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Оборудование, материалы и принадлежности, необходимые для реализации обучения по программе.

В формате аудиторной работы:

- Компьютер (ОС не ниже Windows XP).
- Проектор и экран для проектора (альтернатива - интерактивная доска).
- Колонки для компьютера.
- Кондиционер или сплит система.
- Столы, стулья (по количеству участников + тренерский стол и стул).
- Флипчарты.
- Блокноты для флипчарта.
- Бумага А4.
- Маркеры для флипчарта.

- Канцелярские товары: шариковые ручки,
- Корзина для мусора.

6.2. Учебно-методическое обеспечение программы

Для реализации обучения используются:

- методические и раздаточные материалы (по количеству участников).

Список рекомендуемой литературы:

1. Российский стандарт Центра оценки. – Федерация оценки персонала, 2013.
2. Баллантайн И., Пова Н. Ассесмент центр. Полное руководство. – М.: Издательство ГИППО, 2012.
3. Гуревич, А.М. Ассесмент: принципы подготовки и проведения / Анна Гуревич. – СПб.: Речь, 2005. – 235 с.
4. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Д. Равен; Пер. с англ.; под общ. ред. В. И. Белопольского. – М.: Когито-Центр, 2002. – 395 с.

6.3. Особенности реализации программы

Требования к преподавателям, допущенным к проведению программы:

- Высшее образование.
- Пройдено обучение по учебному тематическому блоку «Технология оценки персонала методом Ассесмент-центр» программы повышения квалификации «Современные методы оценки персонала».

7. Составители программы

Рабочая группа АНО «Корпоративный университет ОАО «РЖД»:

- Шобанов А.В., к.э.н., заместитель директора по научно-методической работе;
- Платонова Т.В., начальник отдела оценки персонала.

Программа повышения квалификации «Интеграция опыта проведения мероприятий по оценке персонала на полигонах железных дорог ОАО «РЖД» рассмотрена на заседании научно-методического совета Корпоративного университета ОАО «РЖД».

Протокол заседания научно-методического совета № 6 от 19 июня 2014 г.

Председатель научно-методического совета
Корпоративного университета ОАО «РЖД»



А.В.Шобанов