

Автономная некоммерческая организация
дополнительного профессионального образования
«Корпоративный университет РЖД»

УТВЕРЖДАЮ
Директор АНО ДПО «Корпоративный
университет РЖД»



Н.В.Стеблянский
2016 г.

**Программа
повышения квалификации
«Технологии управления развитием работников»**

1. Цель реализации программы

Обеспечить необходимыми знаниями по теме «управление развитием работников» и научить использовать технологии развития персонала, необходимые для организации эффективной и результативной работы компании.

В рамках программы повышения квалификации «Технологии управления развитием работников» развивается корпоративная компетенция — развитие работников.

2. Планируемые результаты обучения

По результатам прохождения программы повышения квалификации «Технологии управления развитием работников» у слушателей должны быть сформированы:

- знание общих принципов по теме «управление развитием персонала»;
- знание методов формирования системы развития персонала;
- знание принципов построения Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД»;
- умение ставить цели развития работников и адекватно контролировать достижение этих целей;
- умение определять проявления компетентности работника как источника эффективности и результативности его работы;
- знание принципов и форм развития работников;
- умение оценивать потребности в развитии работников и планировать развивающие мероприятия;
- умение использовать методы и инструменты развития работников и коллективов.

3. Содержание программы:

Учебный план

Категории слушателей:

- руководители и специалисты холдинга «РЖД», имеющие или получающие* среднее профессиональное и (или) высшее образование.

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

Нормативный срок освоения программы: 16 академических часов.

Продолжительность обучения по программе: в соответствии с

согласованным календарным учебным графиком.

Форма обучения: заочная, с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ) и электронного обучения.

№ п/ п	Наименование учебно-тематических блоков	Всего, ак.час.	В том числе			
			Дистанц образов ат. техноло гии, электро н. обучени е	Лекции, тренинг и, семинар ы, деловые игры	Стажиро вки, практиче ская, самостоя тельная работа	Промеж уточная аттестац ия
1.	Мировые практики организации процессов управления развитием сотрудников	4,0	3,5			0,5
2.	Методология построения корпоративной системы развития работников	2,0	1,5			0,5
3.	Управление профессиональными компетенциями сотрудников	3,0	2,5			0,5
4.	Управление корпоративными компетенциями сотрудников	2,0	1,5			0,5
5.	Методы развития компетенций	3,5	3,0			0,5
6.	Управленческий цикл в аспекте управления развитием	1,0	0,5			0,5
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16	12,5			3,0

Виды учебных занятий и учебных работ: самостоятельное освоение учебного материала с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Рабочая программа

№ п/п	Наименование учебно-тематических блоков, учебных разделов	Всего, ак. час.	В том числе			
			Дистанц. образоват. технологии, электрон. обучение	Лекции, тренинги, семинары, деловые игры	Стажировки, практическая, самостоятельная работа	Промежуточная аттестация
1.	Мировые практики организации процессов управления развитием сотрудников	4,0	3,5			0,5
1.1	Кадровый резерв		1			
1.2	Управление талантами		1			
1.3	Управление знаниями		1,5			
2.	Методология построения корпоративной системы развития работников	2,0	1,5			0,5
2.1	Специфика компетентностного подхода в развитии сотрудников		0,5			
2.2	Управление компетенциями		0,5			

2.3	Технология управления карьерой сотрудников		0,5			
3.	Управление профессиональными компетенциями сотрудников	3,0	2,5			0,5
3.1	Компетентностный подход к развитию квалификаций сотрудников		1,0			
3.2	Технология описания профессиональных компетенций		1,0			
3.3	Аттестация		0,5			
4.	Управление корпоративными компетенциями сотрудников	2,0	1,5			0,5
4.1	Модель корпоративных компетенции ОАО «РЖД»		1,0			
4.2	Функции Модели корпоративных компетенций		0,5			
5.	Методы развития компетенций	3,5	3,0			0,5
5.1	Развитие во время производственного процесса		1,5			
5.2	Развитие во время специально		1,5			

	организованных мероприятий					
6.	Управленческий цикл в аспекте управления развитием	1,0	0,5			0,5
6.1	Применение технологий развития и обучения работников		0,25			
6.2	Технологии составления планов и программ развития		0,25			
Итоговая аттестация		0,5	Зачет			
Итого часов по программе		16	12,5			3,0

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

5. Формы аттестации, оценочные материалы и иные компоненты

По окончании каждого учебно-тематического блока программы повышения квалификации «Технологии управления развитием работников» предусмотрена промежуточная аттестация в форме тестирования.

По окончании программы повышения квалификации «Технологии управления развитием работников» предусмотрена итоговая аттестация в форме тестирования, затрагивающего темы всех учебных разделов.

Итоговая аттестация может проводиться без формирования итоговой аттестационной комиссии.

Вопросы зачета для проведения итоговой аттестации представлены в Приложении 1.

6. Организационно-педагогические условия

6.1. Материально-технические условия реализации программы

Для прохождения обучения с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения применяется портал Корпоративного университета (www.curzd.ru) и система дистанционного обучения университета.

Для успешного обучения с использованием электронного обучения и электронных образовательных технологий 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 НТТР.
- 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 учебного тематического блока используются:

- интерактивная инструкция (симуляция работы с Личным кабинетом) для слушателей Корпоративного университета РЖД;
- методическое пособие для слушателей «Правила работы с электронными курсами» (в электронном формате).

Список рекомендуемой литературы:

- Адизес И. Идеальный руководитель. Почему им нельзя стать и что из этого следует. – М.: Альпина Паблишер, 2014.

- Адизес И. Развитие лидеров. Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. – М.: Альпина Паблишер, 2013.
- Адизес И. Стили менеджмента. Эффективные и неэффективные. – М.: Альпина Паблишер, 2013.
- Бауэр М. курс на лидерство: альтернатива иерархической системе управления компанией. — М.: Альпина Бизнес Бук, 2008.
- Деминг У. Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. — М.: Альпина Паблишер, 2011. – (Модели менеджмента ведущих корпораций).
- Друкер П. «Энциклопедия менеджмента» – М.: Вильямс, 2006.
- Друкер П. «Эффективный руководитель» – М.: Вильямс, 2007.
- Имаи М. Путь к снижению затрат и повышению качества. – Москва: Альпина Паблишер, 2010.
- Линчевский Э. Управленческое общение. Все так просто, все так сложно. Ситуации, проблемы, рекомендации. – М.: Альпина Паблишер, 2008.
- Мэнтл Д. Компании, которые изменили мир. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009.
- Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации. – М.: Олимп-Бизнес, 2003.
- Такер Р. Инновации как формула роста. Новое будущее ведущих компаний. – М.: Олимп-Бизнес, 2006.
- Трофимов В. В., Трофимова Л. А. Методы принятия управленческих решений. – М.: Юрайт, 2013.
- Уитмор Д. Коучинг высокой эффективности. Новый стиль менеджмента. Развитие людей. Высокая эффективность. М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005.
- Холлифорд С, Уиддет С. Мотивация. – М.: НРРО, 2008.

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»:

- Стеблянский Н.В., к.п.н., директор;
- Шобанов А.В., к.э.н., заместитель директора по научно-

методической работе;

- Зайцева А.В., заместитель директора по управлению знаниями;
- Шкиря Е.В., начальник отдела дистанционного обучения и информационных технологий;
- Богданова Т.В., главный методист отдела дистанционного обучения;
- Лавренко Н.Р., к.псх.н., главный методист отдела по управлению знаниями.

Заместитель директора
по научно-методической работе



Шобанов А.В.

Программа повышения квалификации «Технологии управления развитием работников» рассмотрена на заседании Ученого совета Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе.

Протокол заседания Ученого совета № 1, от 21 января 2016 года.