


Автономная некоммерческая организация  
дополнительного профессионального образования  
«Корпоративный университет РЖД»

*Зам.* СОГЛАСОВАНО  
Начальник Департамента  
управления персоналом  
ОАО «РЖД»

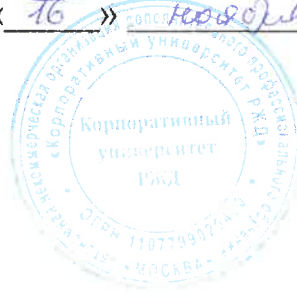
УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
АНО ДПО «Корпоративный  
университет РЖД»

  
\_\_\_\_\_  
« 16 » \_\_\_\_\_ 2020 г.

*М. А. Савельев*  
С.Ю.Саратов

  
\_\_\_\_\_  
« 16 » \_\_\_\_\_ 2020 г.

Р.В.Баскин



**Программа повышения квалификации  
«HR практикум: инструменты для развития сотрудников»**

**(дистанционный формат)**

## **1. Цель реализации программы**

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

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» в рамках программы 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);

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:

- развитие потенциала сотрудников/раскрытие собственного потенциала;
- системное мышление/аналитическое мышление;
- ответственность за результат.

## **2. Планируемые результаты обучения**

По результатам прохождения программы слушатели приобретут:

- знание об инструментах оценки SHL в системе ЕКТ;
- знание технологий и методов оценки персонала;
- умение работать с системой единых корпоративных требований;
- умение работать с индивидуальными планами развития: разрабатывать индивидуальные планы развития;
- умение проводить анализ индивидуальных планов развития, оказывать помощь другим сотрудникам в разработке и реализации планов развития;
- умение работать с результатами оценки персонала: анализировать и обобщать результаты оценки персонала; предоставлять обратную связь и разрабатывать рекомендации по развитию персонала на основе результатов

проведенной оценки;

- понимание системы единых корпоративных требований холдинга и ее возможностей для оценки и развития персонала;
- понимание Модели корпоративных компетенций «ОАО «РЖД»».

### 3. Содержание программы

#### Учебный план

**Категория слушателей:** руководители тактического и операционного уровней управления и специалисты по Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД», прошедшие дистанционные курсы «Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»; «Создание индивидуального плана развития» (с заполнением самооценки и составлением личного ИПР до приезда на обучение)

**Нормативный срок освоения программы:** 40 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 тематических блоков	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	Система единых корпоративных требований (ЕКТ) для развития персонала	5				5	тестирование

2	Индивидуальный план развития от создания до реализации	5				5	тестирование
3	HR-практикум	29		29			
Итоговая аттестация		1	тестирование				
Итого часов по программе		40		29		10	

**Виды учебных занятий и учебных работ:** тренинг-семинар с применением дистанционных образовательных технологий, предусматривающий использование интерактивной презентации, работу в малых группах, анализ практических ситуаций, выполнение заданий и упражнений, работу в малых группах, самостоятельное освоение учебного материала, в том числе с использованием электронных технологий.

### **Рабочая программа**

Приложение 1. Рабочая программа учебного тематического блока «Система единых корпоративных требований (ЕКТ) для развития персонала» программы повышения квалификации «HR практикум: инструменты для развития сотрудников».

Приложение 2. Рабочая программа учебного тематического блока «Индивидуальный план развития от создания до реализации» программы повышения квалификации «HR практикум: инструменты для развития сотрудников».

Приложение 3. Рабочая программа учебного тематического блока «HR-практикум» программы повышения квалификации «HR практикум: инструменты для развития сотрудников».

#### **4. Календарный учебный график**

Календарный учебный график согласовывается с заказчиком дополнительно.

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

После завершения учебного тематического блока «Система единых корпоративных требований (ЕКТ) для развития персонала» предусмотрена промежуточная аттестация в форме тестирования. Вопросы и ответы

тестирования представлены в Приложении 4.

После завершения учебного тематического блока «Индивидуальный план развития от создания до реализации» предусмотрена промежуточная аттестация в форме тестирования. Вопросы и ответы тестирования представлены в Приложении 5.

По окончании всей программы повышения квалификации «HR практикум: инструменты для развития сотрудников» предусмотрена итоговая аттестация в форме тестирования, затрагивающего все учебные тематические блоки 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 учебный портал Корпоративного университета РЖД ([universitetrzd.ru](http://universitetrzd.ru)), портал Зум ([join.zoom.us](http://join.zoom.us)), платформы Padlet, Miro, Kahoot, google docs. Регистрация участников на этих платформах не требуется. Для входа в личные кабинеты на учебном портале Корпоративного университета РЖД слушатель получает уникальные логины и пароли.

Оборудование, материалы и принадлежности, необходимые для реализации обучения в рамках прохождения всех модулей программы:

- 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).

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.
- проверить наличие обновлений приложения ZOOM и обновить приложение

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 и отражаются в рабочих программах и (или) УММ учебных тематических блоков.

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

Для реализации обучения используются:

- методические материалы для слушателей (в том числе инструкции и чек-листы) для работы в очном (дистанционном) формате;
- интерактивная инструкция (симуляция работы с Личным кабинетом) для слушателей Корпоративного университета РЖД;
- методические материалы для самостоятельного изучения слушателями в заочном 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.: НИРО, 2003.
3. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы. – М.: НИРО, 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. Ассесмент: 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 Были о 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.: НИРРО, 2003.

### **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 и достижения планируемых результатов, обучение по программе повышения квалификации

«HR практикум: инструменты для развития сотрудников» слушателям до начала программы необходимо пройти следующие дистанционные курсы:

1. «Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД».
2. «Создание индивидуального плана развития» (с заполнением самооценки и составлением личного ИПР до приезда на обучение).

Курсы находятся в открытом доступе на портале <https://ipr.curzd.ru/> (требуется предварительная регистрация на портале).

## 7. Составители программы

Рабочая группа АНО ДПО «Корпоративный университет РЖД»:

- Буянин К.В., начальник Центра перспективных методов управления;
- Ефимова Д.Л., главный методист Центра перспективных методов управления.
- Манько Н.Н., преподаватель Центра перспективных методов управления.

Начальник Центра  
перспективных методов управления

К.В.Буянин

Программа повышения квалификации «HR практикум: инструменты для развития сотрудников» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Корпоративного университета РЖД и рекомендована к использованию в образовательном процессе. Протокол заседания учебно-методической комиссии № 61 от 13 ноября 2020 года.

Заместитель директора  
по научно-методической работе

А.В.Шобанов