


**ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

**ФГБОУ ВО «Сибирский государственный университет путей сообщения»  
Институт перспективных транспортных технологий и  
переподготовки кадров**

**СОГЛАСОВАНО:**

Директор Института перспективных  
транспортных технологий и  
переподготовки кадров СГУПС

  
\_\_\_\_\_ А.И. Романенко  
« 17 » августа 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Проректор по учебной работе СГУПС

  
\_\_\_\_\_ А.А. Новоселов  
« 17 » августа 2020 г.  


**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Программа повышения квалификации**

**Управление кадровой службой: процессы, функции, технологии**

Новосибирск  
2020 г.

## 1.2 Планируемые результаты обучения

При изучении программы обучающиеся получают теоретические знания и практические умения в области управления персоналом и управления подразделениями социально-кадрового блока, результатом получения которых будет совершенствование и получение новых компетенций, необходимых для выполнения должностных обязанностей.

***В результате освоения программы обучающиеся должны:***

***знать:***

- особенности планирования, организации, мотивации и контроля деятельности подразделений социально-кадрового блока;
- принципы процессной системы управления предприятием, методологию и инструменты процессного подхода;
- современные технологии оценки, закрепления и развития различных категорий работников ОАО «РЖД»;
- основные принципы и направления социальной политики ОАО «РЖД».

***уметь:***

- применять нормативное и правовое обеспечение при организации работы подразделений социально-кадрового блока;
- применять Регламенты взаимодействия по процессам при решении управленческих задач;
- организовывать деятельность проектных групп при реализации корпоративных проектов ОАО «РЖД».

***владеть:***

- навыками деловых коммуникаций;
- инструментами оперативного планирования для организации работы подразделений социально-кадрового блока.

## 1.3 Категория обучающихся, требование к образованию

Категория обучающихся – руководители кадрового блока и специалисты по управлению персоналом региональных дирекций и линейных предприятий.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются лица, имеющие высшее образование.

## 1.4 Форма, трудоёмкость обучения, срок освоения программы

**Форма обучения:** очно-заочная

**Трудоёмкость обучения:** 72 часа (40 часов - аудиторные занятия, 32 часа - самостоятельная работа с применением технологии электронного обучения)

**Срок освоения программы:** 5 дней очного обучения, 2 недели – самостоятельная работа с использованием дистанционных технологий.

**Режим занятий:** 40 часов в неделю, 8 академических часов в день.

Лицам, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается **удостоверение о повышении квалификации** установленного образца.

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Учебный план программы повышения квалификации

«Управление кадровой службой: процессы, функции, технологии»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудо- емкость (час.)	В том числе:				Формы аттеста- ции
			Лекции	Практические занятия	Активы, методы обучения	Самост. работа. (Электронное обучение)	
1,2,3 неделя							
<b>1</b>	<b>Функции руководителя кадровой службы региональных дирекций и линейных предприятий</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	
1.1	Планирование деятельности социально-кадрового блока: стратегический и оперативный уровень	8	2		2 тренинг	4	
1.2	Организация деятельности кадровой службы в процессной модели управления	8	2		2 тренинг	4	
1.3	Организация кадрового делопроизводства	2		2			
1.4	Особенности ведения делопроизводства в линейных предприятиях ОАО «РЖД»	2		2			
1.5	Нематериальная мотивация и стимулирование сотрудников ОАО «РЖД»	6	2			4	
1.6	Кадровый контроллинг в системе управления персоналом	6			2 деловая игра	4	
1.7	Профессиональные коммуникации руководителя кадровой службы	8			4 тренинг	4	
3 неделя							
<b>2</b>	<b>Реализация кадровой политики на линейных предприятиях ОАО «РЖД»</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>			
2.1	Основные принципы формирования эффективного кадрового резерва	1	1				
2.2	Соблюдение трудового законодательства дирекций и линейных предприятий ОАО «РЖД»	4	2	2			

2.3	Организация профилактической работы по недопущению случаев нарушений трудовой дисциплины. Защита персональных данных работников ОАО «РЖД»	1	1				
1,2,3 неделя							
3	<b>Оценка и мониторинг персонала. Молодежная политика на линейных предприятиях ОАО «РЖД»</b>	10	4			6	
3.1	Система единых Корпоративных требований. Инструменты оценки и развития компетенций.	6	2			4	
3.2	Практика привлечения, закрепления и развития молодежи на предприятиях ОАО «РЖД»	4	2			2	
2,3 неделя							
4.	<b>Развитие и обучение персонала на линейных предприятиях ОАО «РЖД»</b>	8	4			4	
4.1	Современные технологии развития и обучения работников ОАО «РЖД»	6	2			4	
4.2	Подготовка специалистов для железнодорожного транспорта. Профорientационная и довузовская подготовка	2	2				
2,3 неделя							
5	<b>Управление персоналом в проектных командах при реализации корпоративных проектов ОАО «РЖД»</b>	4			2 деловая игра	2	
3 неделя							
6	<b>Негосударственное пенсионное обеспечение работников ОАО «РЖД»</b>	2	2				
	<b>Итоговая аттестация</b>	2					2 защита проекта
	<b>Итого часов по программе</b>	<b>72</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>32</b>	<b>2</b>



## **2.3 Рабочая программа**

### **Раздел 1 Функции руководителя кадровой службы региональных дирекций и линейных предприятий**

Тема 1.1 Планирование деятельности социально-кадрового блока: стратегический и оперативный уровень.

Основы стратегического планирования деятельности подразделения. Цели и задачи деятельности социально-кадрового блока. Основные направления реализации задач кадровой работы в долгосрочной перспективе. Согласование уровней кадрового планирования.

Оперативное планирование деятельности кадровой службы. Инструменты краткосрочного планирования. Принципы разработки оперативного плана.

Тема 1.2 Организация деятельности кадровой службы в процессной модели управления.

Понятие и методология процессного подхода. Принципы и особенности организации деятельности различных уровней в процессном подходе. Основные элементы процесса. Этапы внедрения процессного подхода в деятельность организации.

Целевая модель процессов по управлению персоналом ОАО «РЖД». Регламенты взаимодействия по процессам социально-кадрового блока: основные термины, структура документа. Использование регламентов взаимодействия.

Тема 1.3 Организация кадрового делопроизводства.

Основные нововведения в документационном оформлении трудовых отношений. Обзор законодательства. Порядок актуализации действующих нормативных локальных актов.

Тема 1.4 Особенности ведения делопроизводства в структурных подразделениях ОАО «РЖД».

Документальное оформление приема, перевода, перемещения, совместительства, временного перевода, взыскания, поощрения, предоставления отпусков, временной нетрудоспособности и командирование, обучение, увольнения и прочее.

Часто встречающиеся ошибки при оформлении кадровых документов.

Тема 1.5 Нематериальная мотивация и стимулирование сотрудников ОАО «РЖД». Нематериальное стимулирование трудовой деятельности. Система поощрения и виды поощрений в ОАО «РЖД». Положение и порядок награждения ведомственными наградами Министерства транспорта Российской Федерации. Форма предоставления к награждению ведомственных знаками отличия Министерства транспорта Российской Федерации, дающим право на присвоение звания «Ветерана труда». Государственные награды.

Тема 1.6 Кадровый контроллинг в системе управления персоналом.

Цели и задачи кадровой контроллинга. Оценка эффективности деятельности кадровых служб в разрезе отдельных направлений; оценка эффективности мотивации, адаптации, обучение и развитие персонала.

Примеры расчёта показателей эффективности кадровых мероприятий системы и технологий управления персоналом. Возможности повышения эффективности деятельности кадровых служб линейных предприятий железной дороги.

Тема 1.7 Профессиональные коммуникации руководителя кадровой службы.

Эффективная речевая коммуникация в профессиональной сфере. Умение выступать публично как основная компетенция руководителя. Критерии оценки публичного выступления, аргументации. Приемы убеждения и уловки в споре. Требования к языку публичного выступления. Практикум по культуре речи. Выразительные средства языка. Эффективное взаимодействие с аудиторией. Тренинг элементов публичного выступления.

### **Раздел 2 Реализация кадровой политики на линейных предприятиях ОАО «РЖД»**

Тема 2.1 Основные принципы формирования эффективного кадрового резерва.

Основные принципы формирования эффективного кадрового резерва и работа с ним. Управление кадровым потенциалом руководителей.

Тема 2.2 Соблюдение трудового законодательства дирекций и структурных подразделений ОАО РЖД».

Нормативно-правовое обеспечение деятельности социально-кадрового блока на федеральном, региональном и локальном (ведомственном) уровнях. Основные вопросы соблюдения трудового законодательства в ОАО «РЖД». Обмен мнениями. Ответы на вопросы.

Условия и трудового договора. Законодательство по служебным командировкам и служебным поездкам. Очередной ежегодный отпуск - требования законодательства.

Тема 2.3 Организация профилактической работы по недопущению случаев нарушений трудовой дисциплины. Защита персональных данных работников ОАО «РЖД».

Организация профилактической работы по недопущению случаев нарушений трудовой дисциплины. Порядок обработки и обеспечения режима защиты персональных данных работников ОАО «РЖД». Хранение, комплектование, учет и использование сведений, содержащих персональные данные.

**Раздел 3. Оценка и мониторинг персонала. Молодежная политика на линейных предприятиях ОАО «РЖД».**

Тема 3.1 Система единых корпоративных требований. Инструменты оценка и развитие компетенций.

Система единых корпоративных требований; области применения, составляющие модели, результаты внедрения. Ключевые задачи системы единых корпоративных требований. Основные составляющие модели ЕКТ. Инструменты оценки и анализа данных в системе ЕКТ. Авторизация системы ЕКТ. Пилотные результаты внедрения системы. Единые корпоративные требования к персоналу. Инструменты оценки и развития компетенций.

Тема 3.2 Практика привлечения, закрепления и развития молодежи на предприятиях ОАО «РЖД».

Расширение возможностей инновационного развития холдинга за счет участия в проведении комплексной корпоративной молодежной политики. Вовлечение интеллектуального и творческого потенциала молодежи в решении корпоративных задач Холдинга. Целевые корпоративные проекты работы с молодежью в ОАО «РЖД»: результаты реализации и целевые параметры.

**Раздел 4. Развитие и обучение персонала на линейных предприятиях ОАО «РЖД».**

Тема 4.1 Современные технологии развития и обучения работников ОАО «РЖД».

Подготовка, переподготовка и повышения квалификации специалистов и рабочих кадров в условиях реформирования отрасли. Основные подходы к развитию корпоративного обучения в ОАО «РЖД». Деятельность Корпоративного университета: основные задачи и программы обучения. корпоративного университета.

Современные формы и методы развития и обучения работников предприятий ОАО «РЖД».

Тема 4.2 Подготовка специалистов для железнодорожного транспорта. Профориентация и довузовская подготовка.

Подготовка специалистов с высшим и средним профессиональным образованием в вузах и техникумах железнодорожного транспорта. Профориентационная и довузовская подготовка.

Подбор кандидатов. Определение потребности в обучении персонала на предприятиях железнодорожного транспорта.

**Раздел 5. Управление персоналом в проектных командах при реализации корпоративных проектов ОАО «РЖД».**

Особенности проектов в сравнении с решением оперативных задач. Основные корпоративные проекты ОАО «РЖД» Команда 2030. Новое звено. Рационализаторский проект. Мотивация работников к предложению проектных идей и участию в проектах. Кадровые риски проекта: отказ от участия в проектах, срыв сроков проектов, низкое качество результатов проектов по вине участников.



## **Раздел 6. Негосударственное пенсионное обеспечение работников ОАО «РЖД»**

Основные вопросы в области Негосударственного пенсионного обеспечения в НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ». Внутренние организационно-распорядительные документы, регламентирующие вопросы негосударственного пенсионного обеспечения работников ОАО «РЖД». Условия формирования прав на трудовую пенсию Российской Федерации на основании № 400 ФЗ.

### **2.4 Оценка качества освоения программы**

#### **2.4.1 Формы аттестации**

**Форма входного контроля (для очного обучения)** – письменное тестирование в программном комплексе moodle.3.

**Форма итоговой аттестации** - зачет в виде групповой защиты проекта по предлагаемой тематике. Защита проектов предусматривает устное выступление слушателей с использованием презентационных материалов.

К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, освоившие дополнительную профессиональную программу повышения квалификации в полном объеме.

#### **2.4.2 Оценочные материалы**

##### **Перечень вопросов для входного контроля по программе «Управление кадровой службой: процессы, функции, технологии»**

**1. На основе каких подходов сегодня выстраивается система непрерывного образования в ОАО РЖД?**

- а) системный подход;
- б) процессный подход;
- в) целевой подход;
- г) компетентностный подход.

**2. Способ совместной деятельности педагога и учащихся, направленный на достижение ими образовательных целей - это...**

- а) средство обучения;
- б) технология обучения;
- в) метод обучения;
- г) форма обучения.

**3. Какая форма обучения предполагает включение обучения в производственный процесс, направлена на обучение большого количества сотрудников (обычно рабочих кадров)**

- а) обучение в сторонних организациях;
- б) обучение в рамках организации;
- в) обучение в процессе работы;
- г) обучение на рабочем месте.

**4. Принцип перехода новых знаний, получаемых обучаемыми, в навыки и умения предполагает наличие четырех зон. Какая из них для обучающегося является самой некомфортной**

- а) несознательной некомпетентности;
- б) сознательной некомпетентности;
- в) сознательной компетентности;
- г) несознательной компетентности.



**5. Склоняются ли числительные внутри сложносоставных слов, таких, например, как «пятьдесят»?**

- а) да;
- б) нет;
- в) только в отдельных случаях.

**6. В чем особенность следующих слов: симметрия, казаки, творог, обух?**

- а) они имеют одно ударение;
- б) они имеют двойное ударение;
- в) одни имеют одно ударение, другие - двойное.

**7. Как правильно употреблять слова с корнем «лож»?**

- а) только с приставками;
- б) только в повелительном наклонении.

**8. Что такое процессный подход в управлении организацией?**

- а) это устойчивая (многократно повторяющаяся) деятельность, преобразующая ресурсы (входы) в результаты (выходы);
- б) это устойчивая (многократно повторяющаяся) деятельность по реализации продукта на рынке труда;
- в) оба ответа верны.

**9. Сколько существует регламентов в ОАО «РЖД» по процессам управления персоналом?**

- а) 5;
- б) 12;
- в) 9.

**10. Какой процесс управления персоналом включает в себя следующие подпроцессы: управление кадровым резервом; подбор и прием на работу персонала; управление массовым перемещением и привлечением иностранной рабочей силы; управление адаптацией работников после трудоустройства в ОАО «РЖД»; корпоративная аттестация?**

- а) обеспечение персоналом;
- б) обучение и развитие персонала;
- в) кадровое администрирование;
- г) социальные льготы и управление награждениями.

**11. Какой процесс управления персоналом включает в себя следующие подпроцессы развитие системы социального партнерства; управление льготами, гарантиями и компенсациями, предоставляемыми работникам компании; проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий, организация социальных проектов; предоставление социального пакета неработающим пенсионерам; управление объектами социальной инфраструктуры; управление награждениями?**

- а) обеспечение персоналом;
- б) обучение и развитие персонала;
- в) кадровое администрирование;
- г) социальные льготы и управление награждениями.

**12. Какой процесс управления персоналом включает в себя следующие подпроцессы развитие автоматизированных систем управления; кадровое делопроизводство; статистика и отчетность; учет рабочего времени; контроль работы подразделения социально-кадрового блока; организация исполнения поручений вышестоящих инстанций.**

- а) обеспечение персоналом;
- б) обучение и развитие персонала;
- в) кадровое администрирование;
- г) социальные льготы и управление награждениями.

**14. Отметьте области применения и использования результатов оценки ЕКТ:**

- а) формирование кадрового резерва;
- б) подбор и расстановка руководителей и специалистов на вакантные должности; формирование планов индивидуального развития;
- в) планирование обучения и стажировок;
- г) проведение корпоративной аттестации;
- д) все варианты правильные.

**15. Выделите унифицированные критерии, которые объединены в модели ЕКТ:**

- а) корпоративные компетенции;
- б) компетенции развития; профессиональные компетенции;
- в) потенциал и мобильность;
- г) результативность и опыт;
- д) умение работать в команде.

**16. Перечислите основные направления реализации молодежной политики в ОАО «РЖД»**

- а) развитие системы привлечения молодежи, ее эффективной адаптации и закрепления в холдинге;
- б) вовлечение молодежи в решение корпоративных задач и развитие международного молодежного квота с сотрудничества;
- в) совершенствование условий для развития профессиональных и корпоративных компетенций и карьерного продвижения молодежи в холдинге;
- г) духовно-нравственное и патриотическое воспитание молодежи, развитие корпоративного волонтерства;
- д) продвижение ценностей здорового образа жизни и спорта среди молодежи;
- е) все ответы правильные;

**17. Кто является основной целевой аудиторией программы «Молодежь ОАО «РЖД» (2016-2020)?**

- а) ключевые сотрудники холдинга;
- б) молодые работники холдинга (в возрасте от 17 до 35 лет);
- в) потенциальные работники холдинга (молодые люди на рынке труда, студенты, учащиеся образовательных учреждений начального профессионального образования, школьники, дошкольники);
- г) все работники холдинга.

**18. В соответствии с целевыми показателями Программы доля численности работников в возрасте до 30 лет должна находиться в пределах:**

- а) 25-27%
- б) 30-33%
- в) 41-43%

от общей численности персонала, что соответствует необходимости удовлетворения потребности ОАО «РЖД» в воспроизводстве кадров, обеспечении преемственности и передаче опыта новым поколениям работников.

**17. Согласно программе «Молодежь ОАО «РЖД» (2016-2020), ключевыми качествами молодых работников компании должны быть:**

- а) высокая профессионализм и ответственность;
- б) владение корпоративными компетенциями;
- в) практическая ориентированность на совершенствование технологии работы и внедрение инновационных методик;
- г) развитое чувство патриотизма и ответственности за свои действия перед компанией и страной;
- д) все варианты правильные.

## **20. Отметьте инструменты оценки, которые направлены на оценку корпоративных компетенций:**

- а) ассесмент-центр;
- б) тест «Бизнес-профиль РЖД»;
- опросник по методу 90 градусов
- в) тест профессиональных компетенций;
- г) все ответы правильные.

### **Перечень тем к итоговой аттестации по программе «Управление кадровой службой: процессы, функции, технологии»**

1. Совершенствование функции планирования деятельности подразделений социально-кадрового блока.
2. Совершенствование организации деятельности подразделений социально-кадрового блока.
3. Внедрение процессного управления в деятельность подразделений социально-кадрового блока.
4. Организация и проведение мероприятий по кадровому контроллингу на линейных предприятиях ОАО «РЖД».
5. Совершенствование трудовой мотивации работников подразделений социально-кадрового блока.
6. Совершенствование кадрового делопроизводства на линейных предприятиях ОАО «РЖД»
7. Совершенствование социальной работы в деятельности подразделений социально-кадрового блока.
8. Совершенствование инструментов привлечения, закрепления и развития молодежи на предприятиях ОАО «РЖД».
9. Внедрение современных методов обучения и развития персонала в практику кадровой работы на линейных предприятиях ОАО «РЖД».
10. Совершенствование работы по вовлечению работников в корпоративные проекты ОАО «РЖД».

Предлагаемая тематика не исключает возможности подготовки проекта по проблемам, предложенным слушателями. При этом тема должна соответствовать изучаемым в программе вопросам и быть согласована с куратором группы.

В проекте слушатели должны представить:

- общую характеристику проблемы, которая требует решения,
- цели и задачи проекта,
- мероприятия проекта (наименование, сроки выполнения, содержание, требуемые ресурсы и участники),
- планируемые результаты проекта, а также оформление оперативного плана действий для реализации поставленных задач.

#### **2.4.3 Критерии оценки**

**Критерии оценки тестовых заданий** для входного контроля

##### ***Критерии оценки входного контроля***

Если обучающиеся дают ответы на большую часть вопросов, то метод обучения проблемно-иллюстративный. Если обучающиеся имеют общее представление, то метод обучения объяснительно-иллюстративный.

##### ***Критерии оценки итоговой аттестации***

**Итоговая аттестация** слушателей проводится в виде устной защиты проектов в малых группах по 3-4 человека. Ответы обучающихся на зачете оцениваются одной из следующих

оценок: «зачтено» и «не зачтено».

Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если проект отвечает следующим критериям:

- дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, могут быть допущены неточности в понятиях, терминах;
- представлена экономическая и социальная целесообразность, присутствует элемент инновационности, доказана возможность внедрения;
- ответ структурирован, выстроен в логической последовательности;
- на все дополнительные вопросы даны ответы;
- обучающийся умеет объяснять закономерности и иллюстрировать их примерами со своей профессиональной сферы, показывает систематический характер знаний;

Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если:

- дан не полный ответ на поставленный вопрос;
- не представлена экономическая и социальная целесообразность, отсутствует элемент инновационности, не доказана возможность внедрения;
- в ответе отсутствуют аргументы, примеры, иллюстрирующие понимание материала;
- не даны ответы на дополнительные вопросы.

#### **2.4.4 Методические материалы**

1) «Положение о промежуточной аттестации слушателей» устанавливает: порядок организации промежуточной аттестации в ИПТТиПК СГУПС; общие критерии оценки знаний слушателей при проведении промежуточных испытаний.

2) «Положение об итоговой аттестации слушателей» устанавливает: порядок организации итоговой аттестации в ИПТТиПК СГУПС; порядок организации выполнения и защиты итоговых аттестационных работ, общие требования к итоговым аттестационным работам; общие критерии оценки знаний слушателей на итоговых аттестационных испытаниях.

3) Инструкция по заполнению и обработке анкеты слушателя ИПТТиПК СГУПС (применяется для анализа удовлетворенности требований потребителей (слушателей, заказчиков, преподавателей и персонала) к организации и качеству обучения).

### **3. Организационно-педагогические условия**

Для обучающихся с разным уровнем образования и разной квалификацией выбор образовательных технологий, форм и методов обучения осуществляется по результатам входного контроля, который проходит в форме теста. Если обучающиеся дают ответы на большую часть вопросов, то метод обучения проблемно-иллюстративный.

Если обучающиеся имеют общее представление, то метод обучения объяснительно-иллюстративный.

#### **3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы**

Учебно-методические материалы (учебники, учебные пособия, видеоматериалы, учебные презентации, раздаточный материал.).

## Литература

### *а) основная литература:*

1. Воронина, А. В. Управление персоналом : учебное пособие / А. В. Воронина, О. Г. Сорокина, А. В. Охотников ; под редакцией А. В. Ворониной. — 2-е изд., перераб. и доп. — Ростов-на-Дону : РГУПС, 2019. — 259 с. — ISBN 978-5-88814-892-1.— Текст: электронный// Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/140600> (дата обращения: 10.08.2020).
2. Смирнова, Е. Е. Управление персоналом: учебно-методическое пособие / Е. Е. Смирнова, Л. А. Черкасова. — Йошкар-Ола: ПГТУ, 2019. — 76 с. — ISBN 978-5-8158-2086-9.— Текст: электронный// Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/121689> (дата обращения: 10.08.2020).
3. Чистякова, Л. В. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства / Л. В. Чистякова. — Москва: ГроссМедиа, 2018. — 492 с. — ISBN 978-5-4230-0583-2.— Текст: электронный// Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/108302> (дата обращения: 10.08.2020).

### *б) внутренние организационно-распорядительные документы:*

*(<http://doc.rzd.ru/> - официальный сайт, содержащий актуальные документы ОАО «РЖД»)*

1. «Стратегии развития холдинга «РЖД»» на период до 2030 года (утверждена протоколом совета директоров ОАО «РЖД» от 23 декабря 2013 года N 19).
2. Методические рекомендации по работе с результатами оценки в системе единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД» от 12.05.2015г. № 268. Методические рекомендации по применению методов оценки работников в ОАО «РЖД». Дата утверждения: 24.03.2014 г. № 735р.
3. Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» (Протокол №25 от 13.05.2019)
4. Распоряжение ОАО «РЖД» №2501р от 09 декабря 2016 г. «Об утверждении Стратегии управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» до 2020 года».
5. Порядок организации доступа к результатам оценки руководителей и специалистов холдинга «РЖД». Дата утверждения: 22.08.2014 г. N 1965р.
6. Методика использования системы профессиональных компетенций функции «Управление персоналом ОАО «РЖД» Дата утверждения: 10.08.2017 г. N 1628р.
7. Стратегия управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» на период до 2020 года. Дата утверждения: 09.12.16 № 2501 р.
8. Положение о молодом специалисте в ОАО «РЖД». Дата утверждения: 18 июля 2017 г. N 1397р.
9. Распоряжение от 30 августа 2017 г. N 1748р Об утверждении положения о кадровом резерве ОАО «РЖД».
10. Письмо ЦСР от 09.06.2020 г. № 2239/ЦСР «Об изменениях в системе негосударственного пенсионного обеспечения в ОАО «РЖД» с 1 июля 2020 года.
11. Положение о адаптации работников ОАО «РЖД». Дата утверждения: 29.12.2015 № 3128р.
12. Распоряжение об организации тестирования работников подразделений ОАО «РЖД», территориально расположенных в границах ЗСЖД от 24.12.2015г. № 3-Сиб-1431/р.
13. Распоряжение об утверждении Концепции внедрения и развития системы единых корпоративных: реноваций к персоналу ОАО «РЖД» от 03.06.2015 №1410р.
14. Распоряжение ОАО «РЖД» от 21.07.2020 г. №1554р «Об утверждении политики обработки персональных данных в ОАО «РЖД». Распоряжение ОАО «РЖД» от 21.07.2020 г. №1553/р «О внесении изменений в Положение о контроле за соблюдением режима защиты персональных данных в ОАО «РЖД».
15. Распоряжение о коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2020-2022 гг. (Приложение к протоколу заседания правления ОАО «РЖД» от «28» октября 2019 г. №55).

16. Распоряжение ОАО «РЖД» от 4.12.2019 г. №2737р «О внесении изменений в некоторые распоряжения ОАО «РЖД» по вопросам социальной поддержки неработающих пенсионеров ОАО «РЖД».

17. Распоряжение ОАО «РЖД» от 13.05.2020 г. № 1004/р «О внесении изменений в распоряжение ОАО «РЖД» от 20 декабря 2017 г. № 2686р «Об утверждении Регламента взаимодействия подразделений аппарата управления ОАО «РЖД», филиалов, структурных подразделений ОАО «РЖД» и БФ «Почет» по ведению базы данных о неработающих пенсионерах ОАО «РЖД», лицах, приравненных к неработающим пенсионерам ОАО «РЖД», и детях в возрасте до 18 лет, находящихся на их иждивении».

18. Приказ от 23 сентября 2014 г. N 630 Требованиях к профессиональному образованию работников ОАО «РЖД».

19. Приказ о ведомственных наградах Министерства транспорта Российской Федерации от 30.12.2016 №285.

#### ***в) дополнительная литература***

1. Управление персоналом: учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева [и др.]; под редакцией К. В. Воденко. — 2-е изд. — Москва: Дашков и К, 2019. — 374 с. — ISBN 978-5-394-03444-2.— Текст: электронный// Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/119285> (дата обращения: 10.08.2020)

#### **Перечень интернет-ресурсов**

1. <http://doc.rzd.ru/> - официальный сайт, содержащий актуальные документы ОАО «РЖД»
2. [www.zipsites.ru](http://www.zipsites.ru/) - Библиотека экономической и управленческой литературы.
3. <http://orgdevelopment.ru/> - Сайт, посвященный проблемам организационного развития.
4. <http://www.hr-culture.net/> - Сайт, посвященный вопросам кадровой политики, организационной культуре, организационной структуре предприятия, основам менеджмента, теории организации, методам управления персоналом и др.
5. <http://www.hr21.ru/rus/> - Сайт Центра кадровых технологий XXI век.
6. <http://www.hrliga.com/> - HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по персоналу и др.

#### **3.2 Материально-техническое оснащение**

Для проведения лекционных и практических занятий необходима аудитория, оснащенная мультимедийным проектором и экраном. Для занятий в интерактивном формате необходима тренинговая аудитория, флипчарт, листы разных форматов, маркеры.

#### **3.3 Кадровое обеспечение**

Реализация программы обеспечивается преподавательским составом профилирующей кафедры СГУПС «Социальная психология управления», а также ведущими специалистами и практиками ОАО «РЖД». Преподаватели имеют базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины.

#### **СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ**

##### **Программа составлена**

Канд. филос. наук, доцент кафедры «Социальная психология управления»

##### **Согласовано:**

Заместитель директора ИПТГиПК по учебно-организационной работе, начальник учебно-организационного отдела, к.п.н.



В. М. Николаенко



О.А. Савочкина