

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института перспективных
транспортных технологий и
переподготовки кадров СГУПС

Проректор по учебной работе СГУПС

 А.И. Романенко

(подпись)

« 22 » июня 2023 г.





(подпись)

« 22 » июня 2023 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Программа повышения квалификации

**Управление персоналом в процессе реализации
корпоративной стратегии компании**

Новосибирск
2023 г.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Программа повышения квалификации «Управление персоналом в процессе реализации корпоративной стратегии компании» разработана на основании Лицензии №2140, выданной СГУПС 17 мая 2016г., на осуществление образовательной деятельности (Приложение 1.4).

Программа разработана в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. № 499 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», с учетом потребности открытого акционерного общества «Российские железные дороги» (далее – ОАО «РЖД») в дополнительном профессиональном образовании работников (для работников ОАО «РЖД»).

Содержание программы соответствует нормам Трудового кодекса Российской Федерации, нормативным актам РФ.

При разработке программы учитывались квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам обучающихся, необходимым для исполнения должностных обязанностей специалиста по управлению персоналом в соответствии с требованиями профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом» (регистрационный номер 559, утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «09» марта 2022 г. № 109н), «Модели профессиональных компетенций и профилей штатных должностей по профессиональным компетенциям для работников социально-кадрового блока ОАО «РЖД».

Вид профессиональной деятельности: управление персоналом организации.

Основная цель вида профессиональной деятельности: обеспечение эффективного функционирования системы управления персоналом для достижения целей организации.

Обобщенная трудовая функция: операционное управление персоналом и структурным подразделением организации. Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации. **Код G/01.7. Уровень квалификации 7.**

1.1 Цель реализации программы

Целью реализации программы является совершенствование профессиональных и корпоративных компетенций, определяющих успешную реализацию трудовых функций специалистов социально-кадрового блока.

Перечень профессиональных компетенций, совершенствующихся в результате обучения:

- способность проводить стратегическое развитие в области управления персоналом;
- способность реализовывать программы социальной политики;
- способность организовать работу по подготовке специалистов железнодорожного транспорта, обучению по дополнительным профессиональным программам;
- способность управлять каналами внутрикорпоративных коммуникаций.

1.2 Планируемые результаты обучения

При изучении программы обучающиеся получают теоретические знания и практические умения в области управления персоналом организации в соответствии с: профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом»; квалификационными и корпоративными требованиями.

В результате освоения программы обучающиеся должны:

знать:

- содержание и ключевые направления реализации задач «Стратегии управления кадровым потенциалом»;
- понятие и функции профессиональных стандартов;
- актуальные практики, используемые в ОАО «РЖД» при решении задач профессиональной подготовки, подбора, оценки, развития и закрепления различных категорий работников компании;
- основные принципы и направления социальной политики ОАО «РЖД»;

уметь:

- применять нормативное и правовое обеспечение при выполнении профессиональных задач в сфере управления персоналом;
- применять положения профессионального стандарта в процессе подбора, расстановки и обучения работников предприятия;

владеть:

- навыками деловых коммуникаций;
- технологиями УП, позволяющими решать стратегические задачи компании на уровне структурного подразделения.

1.3 Категория обучающихся, требование к образованию

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются специалисты по управлению персоналом структурных подразделений и инженеры по подготовке кадров имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие высшее образование.

1.4 Форма, трудоёмкость обучения, срок освоения программы

Форма обучения: очная.

Трудоемкость обучения: 40 академических часов.

Срок освоения программы: 5 рабочих дней.

Режим занятий: не более 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 персоналом в процессе реализации корпоративной стратегии компании»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудо- ёмкость (час.)	В том числе:		Формы аттестации
			Лекции	Практические занятия	
1-й день					
1	Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» в перспективе до 2025 года	4	3	1	
1.1	Содержание Программы развития человеческого капитала ОАО «РЖД» в перспективе до 2025 года	2	2		
1.2	Профессиональные стандарты как механизм регулирования социально-трудовых отношений в железнодорожной отрасли	2	1	1 Решение кейса	
1-й – 2-й дни					
2	Трудовое законодательство: последние изменения, практические вопросы	6	2	4 Групповая дискуссия	
2-й – 4-й дни					
3	Функциональные задачи в области кадрового администрирования	10	3	7	
3.1	Развитие корпоративной культуры и внутрикорпоративные коммуникации	2		2	
3.2	Совершенствование организации труда персонала в структурных подразделениях компании	2	1	1 Решение задач	
3.3	Организация кадрового делопроизводства. Нормативно-методическая база, регламентирующая ведение и хранение кадровой документации	4	2	2	
3.4	Особенности ведения делопроизводства в структурных подразделениях ОАО «РЖД»	2		2	
4	Развитие и обучение персонала в рамках реализации программы развития человеческого капитала	6	2	4	
4.1	Профессиональная ориентация и подготовка кадров для железнодорожной отрасли. Обучение и развитие персонала организации	2	2		
4.2	Подбор персонала. Отбор на вакансии и назначение кандидатов	2		2 Решение ситуацион- ных задач	
4.3	Организация работы с кадровым резервом и молодыми руководителями	2		2	
5	Оценка и мониторинг персонала как управление кадровым потенциалом на линейных предприятиях ОАО «РЖД»	4	2	2	

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудо- ёмкость (час.)	В том числе:		Формы аттестации
			Лекции	Практические занятия	
4-й и 5-й дни					
6	Социальная политика компании, нацеленная на привлечение, мотивацию и удержание персонала на предприятиях ОАО «РЖД» в рамках реализации программы развития человеческого капитала	8	6	2	
6.1	Молодежная политика Компании	2	1	1	
6.2	Организация системы оплаты и материального стимулирования труда	2	2		
6.3	Нематериальная мотивация и стимулирование сотрудников ОАО «РЖД»	2	1	1	
6.4	Негосударственное пенсионное обеспечение работников ОАО «РЖД»	2	2		
	Итоговая аттестация	2			2 зачет
	Итого часов по программе	40	20	18	2

2.2 Календарный учебный график

№ п/п	Наименование разделов	Трудоёмкость по учебным дням (Д), час.					Итого
		Д ₁	Д ₂	Д ₃	Д ₄	Д ₅	
1	Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» в перспективе до 2025 года	4					4
2	Трудовое законодательство: последние изменения, практические вопросы	4	2				6
3	Функциональные задачи в области кадрового администрирования		6	4			10
4	Развитие и обучение персонала в рамках реализации программы развития человеческого капитала			4	2		6
5	Оценка и мониторинг персонала как управление кадровым потенциалом на линейных предприятиях ОАО «РЖД»				4		4
6	Социальная политика компании, нацеленная на привлечение, мотивацию и удержание персонала на предприятиях ОАО «РЖД» в рамках реализации программы развития человеческого капитала				2	6	8
	Итоговая аттестация (зачёт)					2	2
	Итого часов по программе	8	8	8	8	8	40

2.3 Рабочая программа

Раздел 1. Программа развития человеческого капитала ОАО «РЖД» в перспективе до 2025 года

Тема 1.1 Содержание Программы развития человеческого капитала ОАО «РЖД» в перспективе до 2025 года

Цели, задачи, условия реализации Стратегии развития человеческого капитала. Анализ условий реализации Стратегии. Текущее состояние системы управления персоналом и социальных вопросов ОАО «РЖД». Внешние и внутренние факторы, определяющие политику развития человеческого капитала ОАО «РЖД». Организационная структура системы развития человеческого капитала ОАО «РЖД». Реализация Стратегии развития человеческого капитала на уровне структурных подразделений.

Бизнес-партнерство как современный подход к функциональным задачам социально-кадрового блока.

Тема 1.2 Профессиональные стандарты как механизм регулирования социально-трудовых отношений в железнодорожной отрасли

Понятие, структура, нормативно-правовая база разработки и внедрения профессиональных стандартов. Порядок применения профессиональных стандартов.

Практический опыт применения разработки и применения профессиональных стандартов в железнодорожной отрасли.

Раздел 2. Трудовое законодательство: последние изменения, практические вопросы

Соблюдение трудового законодательства дирекций и линейных предприятий 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 трудового договора. Законодательство по служебным командировкам и служебным поездкам. Очередной ежегодный, учебный отпуск – требования законодательства.

Раздел 3. Функциональные задачи в области кадрового администрирования

Тема 3.1 Развитие корпоративной культуры и внутрикорпоративные коммуникации

Понятие и элементы системы внутрикорпоративных коммуникаций. Основные каналы внутрикорпоративных коммуникаций, работающих в компании: инструменты обратной связи и инструменты информирования работников.

Развитие корпоративной культуры в ОАО «РЖД».

Ценностное предложение ОАО «РЖД» как современного работодателя.

Тема 3.2 Совершенствование организации труда персонала в структурных подразделениях компании

Основные направления совершенствования организации труда. Обзор нормативных документов по труду, существующих в компании. Разделы ТК РФ: рабочее время, время отдыха, нормирование труда. Роль нормирования труда в повышении производительности труда.

Тема 3.3 Организация кадрового делопроизводства. Нормативно-методическая база, регламентирующая ведение и хранение кадровой документации

Основные нововведения в документационном оформлении трудовых отношений. Обзор законодательства. Порядок актуализации действующих нормативных локальных актов. Ключевые требования к оформлению кадровой документации. Ведение трудовых книжек. Правила подготовки документов к архивному хранению.

Тема 3.4 Особенности ведения делопроизводства в структурных подразделениях ОАО «РЖД»

Часто встречающиеся ошибки при оформлении кадровых документов.

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

Раздел 4. Развитие и обучение персонала в рамках реализации программы развития человеческого капитала

Тема 4.1 Профессиональная ориентация и подготовка кадров для железнодорожной отрасли. Обучение и развитие персонала организации

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

Обучение и развитие персонала организации. Компетентности подход как основа построения системы обучения и развития персонала в ОАО «РЖД». Новые тенденции в системе обучения и развития разных категорий работников железнодорожной отрасли.

Унификация образовательных программ в соответствии с корпоративными требованиями, а также требованиями профессиональных стандартов.

Тема 4.2 Подбор персонала. Отбор на вакансии и назначение кандидатов

Отбор на вакансии и назначение кандидатов. Планирование потребности в персонале с учетом тенденций развития компании, а также внешнего рынка труда. Источники подбора, современные инструменты, используемые при подборе персонала.

Развитие единой базы вакансий Холдинга ОАО «РЖД». Первые результаты деятельности рекрутингового центра ЗСЖД.

Важность партнерства социально-кадрового блока с руководителями среднего звена в решении задач обеспечения персоналом и его закрепления.

Тема 4.3 Организация работы с кадровым резервом и молодыми руководителями

Кадровый резерв как внутренний источник закрытия вакансий. Виды и назначение кадрового резерва в Компании. Изменения в работе с кадровым резервом и молодыми руководителями. Новые формы развития профессиональных и корпоративных компетенций руководителей, состоящих в кадровом резерве.

Раздел 5. Оценка и мониторинг персонала как управление кадровым потенциалом на линейных предприятиях ОАО «РЖД»

Оценка персонала как сквозная функция системы управления персоналом.

Место технологии оценки персонала в системе управления персоналом, взаимосвязь с подсистемами подбора, обучения и мотивации. Система ЕКТ как корпоративная система оценки работников железнодорожной отрасли.

Перспективы внедрения процедур независимой оценки квалификаций в деятельность социально-кадрового блока ОАО «РЖД».

Раздел 6. Социальная политика компании, нацеленная на привлечение, мотивацию и удержание персонала на предприятиях ОАО «РЖД» в рамках реализации программы развития человеческого капитала

Тема 6.1 Молодежная политика Компании

Целевые корпоративные программы работы с молодежью в ОАО «РЖД»: результаты реализации и целевые параметры. Инструменты вовлечения молодых работников в научно-исследовательскую и рационализаторскую деятельность в компании.

Расширение возможностей инновационного развития холдинга за счет участия в проведении комплексной корпоративной молодежной политики.

Тема 6.2 Организация системы оплаты и материального стимулирования труда

Совершенствование систем оплаты и мотивации труда с учетом структурных преобразований в холдинге. Особенности трудовой мотивации работников кадровых служб линейных предприятий железной дороги. Понятие ключевых показателей деятельности и их роль в системе трудовой мотивации работников кадровых служб.

Тема 6.3 Нематериальная мотивация и стимулирование сотрудников ОАО «РЖД»

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

Тема 6.4 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 Федерального закона № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

2.4 Оценка качества освоения программы

2.4.1 Формы аттестации

Форма **итоговой аттестации** – зачёт (в форме «круглого стола»).

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

2.4.2 Оценочные материалы

Перечень тем итоговой аттестации для подготовки сообщения обучающегося

1. Практика использования профессиональных стандартов в деятельности подразделений социально-кадрового блока.
2. Проблемы внутриорганизационного взаимодействия при решении задач обеспечения персоналом и закрепления работников на предприятиях ЗСЖД.
3. Профессиональная ориентация и подготовка кадров: реализация задач на линейном предприятии.
4. Внешний и внутренний подбор: возможности и недостатки.
5. Совершенствование трудовой мотивации работников линейных предприятий.
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. Организация труда как функция социально-кадрового блока.

Для зачёта обучающиеся готовят индивидуальные выступления по предложенным темам. Предлагаемые темы не исключают возможности подготовки выступления по проблемам, предложенным самим обучающимся. При этом тема индивидуального выступления должна соответствовать изучаемым в программе вопросам и быть согласована с куратором группы.

В индивидуальном выступлении обучающиеся должны представить:

- краткое понимание темы с опорой на знания, полученные в процессе освоения программы;
- собственное видение возможностей реализации выбранного направления кадровой или социальной работы на уровне структурного подразделения;
- общую характеристику возможных проблем и рисков, которые могут возникнуть в процессе реализации задачи;
- возможные мероприятия в рамках выбранного направления.

2.4.3 Критерии оценки

Итоговой аттестации

Индивидуальные выступления обучающихся оцениваются по критериям теоретической и практической обоснованности, целесообразности, инновационности и реализуемости.

Ответы обучающихся на зачете оцениваются одной из следующих оценок: «*зачтено*» или «*не зачтено*», которые выставляются по следующим критериям.

Оценка «*зачтено*» выставляется обучающемуся, если:

- тема выступления раскрыта полностью, использованы основные термины и определения;
- показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения;
- представлено собственное видение возможностей реализации выбранного направления кадровой или социальной работы на уровне структурного подразделения;
- ответ структурирован, выстроен в логической последовательности;
- представлена общая характеристика возможных проблем и рисков, которые могут возникнуть в процессе реализации задачи;
- на все дополнительные вопросы даны правильные ответы;
- обучающийся умеет объяснять закономерности и иллюстрировать их примерами из жизни, показывает систематический характер знаний.

Оценка «*не зачтено*» выставляется обучающемуся, если:

- тема выступления раскрыта не полностью, не использованы основные термины и определения;
- не показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения;
- собственное видение возможностей реализации выбранного направления кадровой или социальной работы на уровне структурного подразделения не представлено;
- ответ не структурирован, не выстроен в логической последовательности;
- при раскрытии темы не приведены иллюстрирующие понимание материал;
- даны не полные ответы на дополнительные вопросы.

2.4.4 Методические материалы

1) «Положение о порядке проведения итоговой аттестации по дополнительным профессиональным программам обучающихся в ИПТТиПК».

2) 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 собеседования на первом занятии.

3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Методические рекомендации, раздаточный материал, презентация, видеоматериалы.

Литература

Федеральные законы

1. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12. 2001. № 197-ФЗ (ред. от 13.06.2023, с изм. от 15.06.2023).
2. О страховых пенсиях: Федеральный закон от 28.12.2013 №400-ФЗ (ред. от 18.03.2023).
3. Об основах обязательного социального страхования: Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ (ред. от 14.07. 2022).
4. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 03.04.2023)

Указы Президента. Постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации

1. Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 19 мая 2021 г. № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».
2. Приказ Министерства Финансов от 11 апреля 2022 г. № 55н «Об утверждении порядка изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей».
4. «Стратегия развития холдинга «РЖД»» на период до 2030 года (утверждена протоколом совета директоров ОАО «РЖД» от 23 декабря 2013 года № 19). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
5. Долгосрочная программа развития ОАО «РЖД» до 2025 года (утверждена распоряжением правительства 19 марта № 466р). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
6. Распоряжение от 30 августа 2017 г. n 1748р «Об утверждении положения о кадровом резерве ОАО «РЖД». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
7. Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» (Протокол №25 от 13.05.2019). Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
8. Методика использования системы профессиональных компетенций функции «управление персоналом ОАО «РЖД» Дата утверждения: 10.08.2017 г. № 1628р. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
9. Программа развития человеческого капитала на период до 2025 г. Дата утверждения: 14.12.2020 № 2757/р.
10. Положение о молодом специалисте в ОАО «РЖД». Дата утверждения: 18 июля 2017 г. № 1397р. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
11. Распоряжение от 30 августа 2017 г. № 1748р «Об утверждении положения о кадровом резерве ОАО «РЖД». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».
12. Письмо ЦСР от 09.06.2020 г. № 2239/ЦСР «Об изменениях в системе негосударственного пенсионного обеспечения в ОАО «РЖД» с 1 июля 2020 года. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

13. Положение об адаптации работников ОАО «РЖД». Дата утверждения: 29.12.2015 № 3128р. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

14. Распоряжение об организации тестирования работников подразделений ОАО «РЖД», территориально расположенных в границах ЗСЖД от 24.12.2015г. № 3-Сиб-1431/р. Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

15. 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». Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

16. Коллективный договор открытого акционерного общества «Российские железные дороги» на 2023-2025 годы. Договор ОАО «РЖД» (утвержден Распоряжением ОАО «РЖД» №3446 от 26 декабря 2022 г.) Режим доступа официальный сайт «doc.rzd.ru»

Основная литература:

1. Былков, В.Г. Регламентация труда: учебное пособие для вузов/ В.Г. Былков. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 189 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14847-3. – URL: <https://urait.ru/bcode/482697> 44932 (дата обращения: 14.02.2023).

2. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов/ О.А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О.А. Лапшовой. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 406 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8761-4. – URL: <https://urait.ru/bcode/468825> (дата обращения: 14.02.2023).

3. Хруцкий, В.Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов/ В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев, Р.В. Хруцкий. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 208 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06638-8. – URL: <https://urait.ru/bcode/471455> (дата обращения: 14.02.2023).

4. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов/ Ю.Г. Одегов, В.В. Павлова, А.В. Петропавловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 575 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14217-4. – URL: <https://urait.ru/bcode/477357> (дата обращения: 14.02.2023).

Перечень интернет-ресурсов

1. <http://doc.rzd.ru/> – официальный сайт, содержащий актуальные документы Компании
2. <http://www.hr-culture.net/> – Сайт, посвященный вопросам кадровой политики, организационной культуре, организационной структуре предприятия, основам менеджмента, теории организации, методам управления персоналом и др.
3. <http://www.hrm21.ru/rus/> – Сайт Центра кадровых технологий XXI век.
4. <http://www.hrliga.com/> – HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по персоналу и др.

3.2 Материально-техническое оснащение

Лекционные и практические занятия проводятся в аудитории, оснащенной мультимедийным проектором и экраном. Для занятий в интерактивном формате необходима тренинговая аудитория с флипчартом, стикерами, маркерами.

3.3 Кадровое обеспечение

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

СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Программу составил:

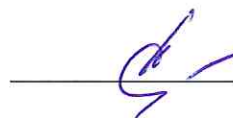
Канд. психол. наук, доцент кафедры
«Социальная психология управления»



К.В. Гилёва

Программу согласовали:

Канд. пед. наук, заместитель директора ИПТТиПК
по учебно-организационной работе—начальник
учебно-организационного отдела



О.А. Савочкина