

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

Директор Института перспективных
транспортных технологий и
переподготовки кадров СГУПС

Проректор по учебной работе СГУПС

» 20.10.20



Управление персоналом в процессе реализации корпоративной стратегии компании

Новосибирск
2020 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 1.3).

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 «06» октября 2015 г. № 691н).

Программа разработана с учётом квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих ОАО «РЖД», утверждённых распоряжением ОАО «РЖД» от 31 мая 2017 г. № 1041.

Вид профессиональной деятельности: административно-управленческая и офисная деятельность. Деятельность по подбору персонала прочая.

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

Обобщенная трудовая функция: Операционное управление персоналом и подразделением организации. G/01.7. Уровень квалификации – 7.

1.1 Цель реализации программы. Целью реализации программы является развитие профессиональных и корпоративных компетенций слушателей, определяющих успешную реализацию трудовых функций специалистов социально-кадрового блока, а также создание условий для освоения передовых практик в сфере управления персоналом и социальной работы.

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности:

- стратегическое развитие в области управления персоналом;
- реализация программ социальной политики;
- управление дополнительным профессиональным образованием;
- управление каналами внутрикорпоративных коммуникаций;

1.2 Планируемые результаты обучения

При изучении программы обучающиеся получают теоретические знания и практические умения в области управления персоналом организации в процессе реализации корпоративной стратегии компании.

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 управления персоналом, позволяющими решать стратегические задачи компании на уровне структурного подразделения.

1.3 Категория обучающихся, требование к образованию

Специалисты по управлению персоналом структурных подразделений и инженеры по подготовке кадров, имеющие или получающие высшее образование

1.4 Форма, трудоёмкость обучения, срок освоения программы

Форма обучения: очная

Трудоемкость обучения: 40 академических часов

Срок освоения программы: 5 дней в течение 1 недели

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- емкость (час.)	В том числе:			Формы аттестации
			Лекции	Практические занятия	Активные методы обучения	
1-ый день						
1	Стратегия управления кадровым потенциалом: цели, задачи, условия реализации	4	3	1		
1.1	Содержание Стратегии управления кадровым потенциалом. Организационные условия реализации кадровой Стратегии в ОАО «РЖД»	2	2		Интерактивная лекция «Вопрос-ответ»	
1.2	Профессиональные стандарты как механизм регулирования социально-трудовых отношений в железнодорожной отрасли	2	1	1	Решение кейса	
1-ый день						
2	Трудовое законодательство: последние изменения, практические вопросы	6	2	4		
2.1	Соблюдение трудового законодательства дирекций и линейных предприятий ОАО «РЖД»	6	2	4	Интерактивная лекция «Вопрос-ответ» Групповая дискуссия	
2,3-ий день						
3	Функциональные задачи в области кадрового администрирования	10	3	7		
3.1	Развитие внутрикорпоративных коммуникаций как необходимое условие вовлеченности и мотивированности персонала	2		2	Групповая дискуссия	

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	Групповая дискуссия	
3.4	Особенности ведения делопроизводства в структурных подразделениях ОАО «РЖД»	2		2	Интерактивная лекция «Вопрос-ответ»	
3-ий день						
4	Развитие и обучение персонала в рамках реализации Стратегии управления кадровым потенциалом	4	2	2		
4.1	Профессиональная ориентация и подготовка кадров для железнодорожной отрасли. Обучение и развитие персонала организации	2	2		Интерактивная лекция «Вопрос-ответ»	
4.2	Организация работы с кадровым резервом и молодыми руководителями. Отбор на вакансии и назначение кандидатов	2		2	Групповая дискуссия	
4-ый день						
5	Оценка и мониторинг персонала как управление кадровым потенциалом на линейных предприятиях ОАО «РЖД»	4	2	2		
5.1	Оценка персонала как сквозная функция системы управления персоналом	4	2	2	Лекция в режиме «Вопрос-ответ»	
4,5-ый день						
6	Социальная политика компании, нацеленная на привлечение, мотивацию и удержание персонала на предприятиях ОАО «РЖД» в рамках	10	8	2		

	реализации стратегии управления кадровым потенциалом					
6.1	Молодежная политика Компании	2	1	1	Лекция в режиме «Вопрос-ответ»	
6.2	Организация системы оплаты и материального стимулирования труда	2	2		Лекция в режиме «Вопрос-ответ»	
6.3	Нематериальная мотивация и стимулирование сотрудников ОАО «РЖД»	2	2		Лекция в режиме «Вопрос-ответ»	
6.4	Негосударственное пенсионное обеспечение работников ОАО «РЖД»	2	2		Лекция в режиме «Вопрос-ответ»	
6.5	Укрепление имиджа ОАО «РЖД» в области социальной ответственности и социального партнерства	2	1	1	Решение кейса	
5-ый день						
	Итоговая аттестация	2				2 зачет
	Итого	40	20	18		2

2.2 Календарный учебный график (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудоёмкость по учебным дням (Д) ¹⁾ , час.					Итого
		Д ₁	Д ₂	Д ₃	Д ₄	Д ₅	
1.	Стратегия управления кадровым потенциалом: цели, задачи, условия реализации	4					4
2.	Трудовое законодательство: последние изменения, практические вопросы	4					4
3.	Функциональные задачи в области кадрового администрирования		8	4			12
4.	Развитие и обучение персонала в рамках реализации Стратегии управления кадровым потенциалом			4			4
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 стратегии управления кадровым потенциалом				4	6	10
	Итоговая аттестация					2	2
	Итого часов по программе	8	8	8	8	8	40

2.3 Рабочая программа

Раздел 1. Стратегия управления кадровым потенциалом: цели, задачи, условия реализации

Тема 1.1 Содержание «Стратегии управления кадровым потенциалом». Организационные условия реализации кадровой Стратегии в ОАО «РЖД»

Итоги реализации Функциональной стратегии развития кадрового потенциала. Внешние и внутренние факторы, определяющие содержание работы с персоналом в ОАО «РЖД». Цели, задачи Стратегии. Показатели целевого состояния системы управления персоналом.

Взаимосвязь направлений работы подразделений управления персоналом и социальных вопросов в ОАО «РЖД». Преобразование организационной структуры в части подразделений УП. Распределение полномочий и ответственности в системе УП. Реализация корпоративной стратегии на уровне структурных подразделений.

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. Подготовка организации к применению профессиональных стандартов.

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

Раздел 2. Трудовое законодательство: последние изменения, практические вопросы

Тема 2.1 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 внутрикорпоративных коммуникаций как необходимое условие вовлеченности и мотивированности персонала

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».

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 стратегии управления кадровым потенциалом

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. Профориентационная и довузовская подготовка.

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

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 Организация работы с кадровым резервом и молодыми руководителями. Отбор на вакансии и назначение кандидатов

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.

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».

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

Тема 5.1 Оценка персонала как сквозная функция системы управления персоналом

Место технологии оценки в системе управления персоналом, взаимосвязь с подсистемами подбора, обучения и мотивации. Система ЕКТ как корпоративная система оценки работников железнодорожной отрасли: ключевые элементы, практика реализации пилотных проектов, риски внедрения.

Раздел 6. Социальная политика компании, нацеленная на привлечение, мотивацию и удержание персонала на предприятиях ОАО «РЖД» в рамках реализации стратегии управления кадровым потенциалом

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 № 400 ФЗ.

Тема 6.5 Укрепление имиджа ОАО «РЖД» в области социальной ответственности и социального партнерства

Кадровый бренд ОАО «РЖД»: понятие, основные каналы трансляции и мероприятия по продвижению. Элементы и функции кадрового бренда. Значение кадрового бренда в Стратегии управления кадровым потенциалом. Инструменты формирования ценностного предложения для разных категорий работников компании.

2.4 Оценка качества освоения программы

2.4.1 Формы аттестации

Форма входного контроля – устный опрос в форме собеседования.

Форма итоговой аттестации - зачет по итогам индивидуальных выступлений слушателей на «круглом столе», посвященных вопросам реализации ключевых направлений «Стратегии управления кадровым потенциалом» на уровне структурных подразделений.

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

2.4.2 Оценочные материалы итоговой аттестации

Перечень тем для подготовки сообщений обучающимся

1. Возможности и риски внедрения профессиональных стандартов в деятельность подразделений социально-кадрового блока.
2. Профессиональная ориентация и подготовка кадров: реализация задач на линейном предприятии.
3. Внешний и внутренний подбор: возможности и недостатки.
4. Совершенствование трудовой мотивации работников линейных предприятий.
5. Совершенствование кадрового делопроизводства на линейных предприятиях ОАО «РЖД»
6. Совершенствование социальной работы в деятельности подразделений социально-кадрового блока.
7. Совершенствование инструментов привлечения, закрепления и развития молодежи на предприятиях ОАО «РЖД».
8. Внедрение современных методов обучения и развития персонала в практику кадровой работы на линейных предприятиях ОАО «РЖД».
9. Организация труда как новая функция социально-кадрового блока.

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

2.4.3 Критерии оценки:

Критерии оценки итоговой аттестации - оценка – «зачтено» или «не зачтено» по итогам устного выступления слушателей.

Оценка – «зачтено» ставится, если в ходе выступления обучающийся дает развернутый ответ, который должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданный вопрос. В 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 для внедрения в рамках выбранного направления.

Оценка – «не зачтено» ставится, если в ходе выступления обучающийся дает развернутый ответ, который представляет собой несвязанное, логически не последовательное сообщение на заданный вопрос. В выступлении обучающиеся не представлены:

- 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 для внедрения в рамках выбранного направления.

2.4.4 Методические материалы

1) «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.

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 входного контроля в форме устного опроса.

3.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Методические рекомендации, раздаточный материал, презентация, видеоматериалы.

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. Низова, Л. М. Социальная политика как фактор общественного развития : монография / Л. М. Низова. — Йошкар-Ола: ПГТУ, 2017. — 236 с. — ISBN 978-5-8158-1818-7— Текст: электронный// Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/95712> (дата обращения: 10.08.2020).
3. 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).
4. 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).
5. Яскевич, Я. С. Философские проблемы социальной коммуникации: учебное пособие / Я. С. Яскевич. — Минск: Вышэйшая школа, 2017. — 289 с. — ISBN 978-985-06-2892-3.— Текст: электронный// Лань: электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/111326> (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. Долгосрочная программа развития ОАО «РЖД» до 2025 года (утверждена распоряжением правительства 19 марта № 466р.).
3. Методические рекомендации по работе с результатами оценки в системе единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД» от 12.05.2015г. № 268.
4. Методические рекомендации по применению методов оценки работников в ОАО «РЖД». Дата утверждения: 24.03.2014 г. № 735р.
5. Целевая программа «Молодежь ОАО «РЖД» (2016 - 2020 гг.)». Дата официального опубликования: 22.01.2016.
6. Модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» (Протокол №25 от 13.05.2019).
7. Порядок организации доступа к результатам оценки руководителей и специалистов холдинга «РЖД». Дата утверждения: 22.08.2014 г. N 1965р.
8. Методика использования системы профессиональных компетенций функции «управление персоналом ОАО «РЖД» Дата утверждения: 10.08.2017 г. N 1628р.
9. Стратегия управления кадровым потенциалом ОАО «РЖД» на период до 2020 года. Дата утверждения: 09.12.16 № 2501 р.
10. Положение о молодом специалисте в ОАО «РЖД». Дата утверждения: 18 июля 2017 г. N 1397р.

11. Распоряжение от 30 августа 2017 г. N 1748р Об утверждении положения о кадровом резерве ОАО «РЖД».
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.
13. Положение о адаптации работников ОАО «РЖД». Дата утверждения: 29.12.2015 № 3128р.
14. Распоряжение ОАО «РЖД» от 17.04.2013 N 907р (ред. от 24.04.2018) «Об утверждении Положения об организации профессионального обучения в ОАО «РЖД».
15. Распоряжение об утверждении Концепции внедрения и развития системы единых корпоративных: реноваций к персоналу ОАО «РЖД» от 03.06.2015 №1410р.
16. 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».
17. Распоряжение о коллективном договоре ОАО «РЖД» на 2020-2022 гг. (Приложение к протоколу заседания правления ОАО «РЖД» от «28» октября 2019 г. №55).
18. 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».
19. 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».
21. Приказ о ведомственных наградах Министерства транспорта Российской Федерации от 30.12.2016 №285.

в) дополнительная литература

4. 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 Компании
2. www.expert.ru- Журнал «Эксперт».
3. www.zipsites.ru - Библиотека экономической и управленческой литературы.
4. <http://zarplata.ru/> - журнал «Работа & зарплата».
5. <http://orgdevelopment.ru/> - Сайт, посвященный проблемам организационного развития.
6. <http://www.hr-culture.net/> - Сайт, посвященный вопросам кадровой политики, организационной культуре, организационной структуре предприятия, основам менеджмента, теории организации, методам управления персоналом и др.
7. <http://www.hrm21.ru/rus/> - Сайт Центра кадровых технологий XXI век.
8. <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 оснащенной мультимедийным проектором и экраном. Для занятий в интерактивном формате необходима тренинговая аудитория, имеется: флипчарт, стикеры, маркеры.

3.3 Кадровое обеспечение

Реализация программы обеспечивается преподавательским составом 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»



В. М. Николаенко

Согласовано:

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



О.А. Савочкина

