

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)



  
\_\_\_\_\_ А.А. Новоселов  
(подпись)

« 15 » сентября 2021 г.

« 16 » сентября 2021 г.

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**Программа повышения квалификации**

**Формирование корпоративных компетенций ОАО «РЖД»**

Новосибирск  
2021 г.

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

Программа повышения квалификации «Формирование корпоративных компетенций ОАО «РЖД» 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.

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

### 1.1 Цель реализации программы

Программа повышения квалификации направлена на получение новых компетенций:

- способность разработать собственный индивидуальный план развития (ИПР) и консультирование коллег по данному алгоритму;
- возможность применять модели корпоративных компетенций при реализации функций управления персоналом;
- возможность мотивации и стимулирования труда персонала;
- способность использовать инструменты, позволяющие сделать продукт клиентоориентированным;
- способность проводить мероприятия по профилактике и противодействию коррупции.

### 1.2 Планируемые результаты обучения

При изучении программы обучающиеся получают теоретические знания и практические умения в области формирования единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД».

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

***знать:***

- понятие и виды компетенций персонала организации;
- модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»;
- систему единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД»;
- алгоритм разработки индивидуального плана развития (ИПР);
- теории мотивации труда персонала;
- виды, факторы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;
- основные направления государственной политики в области противодействия коррупции на современном этапе;
- нормативно-правовую базу противодействия коррупции;

***уметь:***

- применять модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД» при решении вопросов, связанных с управлением персоналом;
- разрабатывать индивидуальный план развития (ИПР);

– использовать инструменты, позволяющие сделать продукт клиентоориентированным;

– проводить мероприятия по профилактике и противодействию коррупции на рабочем месте;

**владеть:**

– навыками применения модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД» при решении вопросов, связанных с управлением персоналом;

– методикой разработки индивидуального плана развития (ИПР);

– навыками работы с нормативно-правовыми документами по профилактике антикоррупционных действий.

### **1.3 Категория обучающихся, требование к образованию**

К освоению программы повышения квалификации допускаются студенты средних и старших курсов, получающие высшее образование в СГУПС.

### **1.4 Форма, трудоёмкость обучения, срок освоения программы**

**Форма обучения:** очно-заочная.

**Трудоёмкость обучения:** 32 академических часа.

**Срок освоения программы:** 4 недели.

**Режим занятий:** не более 10 академических часов в неделю.

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

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

### 2.1 Учебный план программы повышения квалификации

#### «Формирование корпоративных компетенций ОАО «РЖД»

№ п/п	Наименование разделов и тем	Трудо- ёмкость (час.)	В том числе:		Формы аттеста- ции
			Лекции	Самостоятельная работа обучающихся (СРО)	
1-я и 2-я недели					
<b>1</b>	<b>Корпоративные компетенции и брендориентированное поведение работников ОАО "РЖД"</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	
1.1	Понятие и виды компетенций. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»	4	2	2	
1.2	Система Единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД» Алгоритм разработки ИПР (индивидуального плана развития)	4	2	2	
1.3	Бренд ОАО «РЖД»: идеология и ценности бренда	4	2	2	
3-я и 4-я недели					
<b>2</b>	<b>Элементы и навыки внутренней и внешней клиентоориентированности</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	
2.1	Понятие клиентоориентированности	3	1	2	
2.2	Элементы внутренней и внешней клиентоориентированности	4	2	2	
2.3	Клиентоориентированный подход в работе холдинга ОАО «РЖД»	3	1	2	
2-я неделя					
<b>3</b>	<b>Противодействие коррупции</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	
3.1	Виды коррупционных правонарушений	4	1	3	
3.2	Юридическая ответственность за коррупционные правонарушения	4	1	3	
4 неделя					
	<b>Итоговая аттестация</b>	<b>2</b>			<b>2 зачёт</b>
	<b>Итого часов по программе</b>	<b>32</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>2</b>

## 2.2 Календарный учебный график

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМЫ	Трудоёмкость по учебным неделям (Н) и дням (Д), час.								Итого
		СРО (в т.ч. электронное обучение или ДОТ)				Контактная работа				
		Н <sub>1</sub>	Н <sub>2</sub>	Н <sub>3</sub>	Н <sub>4</sub>	Н <sub>1</sub>	Н <sub>2</sub>	Н <sub>3</sub>	Н <sub>4</sub>	
1.1	Понятие и виды компетенций. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»	2				2				4
1.2	Система Единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД» Алгоритм разработки ИПР (Индивидуального плана развития)	2				2				4
1.3	Бренд ОАО «РЖД»: идеология и ценности бренда		2				2			4
2.1	Понятие клиентоориентированности			2				1		3
2.2	Элементы внутренней и внешней клиентоориентированности				2			2		4
2.3	Клиентоориентированный подход в работе холдинга ОАО «РЖД»				2			1		3
3.1	Виды коррупционных правонарушений		3				1			4
3.2	Юридическая ответственность за коррупционные правонарушения			3			1			4
	<b>Итоговая аттестация (зачёт)</b>								2	2
	<b>Итого часов по программе</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>32</b>

Примечание: даты обучения будут определены в расписании занятий при наборе группы на обучение.

## **2.3 Рабочая программа**

### **Раздел 1. Корпоративные компетенции и брендориентированное поведение работников ОАО "РЖД"**

**Тема 1.1** Понятие и виды компетенций. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД»

Анализ определения «Компетенция» и его структурные элементы. Виды компетенций: профессиональные, корпоративные, управленческие.

Методика разработки актуальной модели корпоративных компетенций ОАО «РЖД». Структура модели Корпоративных компетенций ОАО «РЖД»: компетенции и их индикаторы по уровням персонала компании. Шкала оценки корпоративных компетенций. Направления применения модели Корпоративных компетенций ОАО «РЖД» при решении кадровых вопросов.

**Тема 1.2** Система Единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД». Алгоритм разработки ИПР (Индивидуального плана развития)

Понятие и структура ЕКТ (Единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД»). Методы оценки элементов ЕКТ.

Алгоритм разработки ИПР (Индивидуального плана развития): целеполагание; выбор методов развития и развивающих действий; определение сроков выполнения ИПР. Программные ресурсы для разработки ИПР.

**Тема 1.3** Бренд ОАО «РЖД»: идеология и ценности бренда

Определение понятия «Бренд». Функции бренда. Идеология бренда «РЖД»: платформа бренда «РЖД», архитектура бренда, составляющие фирменного стиля. Модель корпоративных компетенций.

**Тема 1.4** Мотивация труда персонала

Понятие мотивации и стимулирования. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Виды, факторы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала. Уровни готовности исполнителя. Ситуационное руководство персоналом организации.

### **Раздел 2. Элементы и навыки внутренней и внешней клиентоориентированности**

**Тема 2.1** Понятие клиентоориентированности

Рассмотрение различных подходов к трактовке термина клиентоориентированность. Этапы развития клиентоориентированности, ключевые компоненты.

**Тема 2.2** Элементы внутренней и внешней клиентоориентированности

Внутренняя и внешняя клиентоориентированность: определение, подходы к классификации. Инструменты, позволяющие сделать продукт клиентоориентированным, критерии оценки.

**Тема 2.3** Клиентоориентированный подход в работе холдинга ОАО «РЖД»

Цель и задачи политики клиентоориентированности в области грузовых перевозок. Базовые принципы построения корпоративной системы внутренней и внешней клиентоориентированности холдинга "РЖД".

## **Раздел 3. Противодействие коррупции**

### **Тема 3.1 Виды коррупционных правонарушений**

Виды коррупционных правонарушений. Взятка, посредничество в передаче взятки, коммерческий подкуп и др. Понятие должностного лица. Меры предупреждения и пресечения коррупционных правонарушений.

### **Тема 3.2 Юридическая ответственность за коррупционные правонарушения**

Коррупционные правонарушения как юридическая дефиниция. Меры гражданско-правовой, дисциплинарной, административной и уголовной ответственности за коррупционные правонарушения.

## **2.4 Оценка качества освоения программы**

### **2.4.1 Формы аттестации**

Форма **итоговой** аттестации – зачет (тестирование).

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

### **2.4.2 Оценочные материалы**

#### ***Примеры тестовых заданий для итоговой аттестации (зачёта)***

**Вопрос 1.** Компетенция включает такие элементы как

- a) знания, умения, навыки и мотивация
- b) мотивация и условия деятельности
- c) знания, умения, навыки и условия деятельности

**Вопрос 2.** Набор компетенций, необходимый сотрудникам компании на различных уровнях должностей и в различных функциях для успешного выполнения своей деятельности ради достижения целей – это .....

- a) корпоративные компетенции
- b) профессиональные компетенции
- c) управленческие компетенции

**Вопрос 3.** Личная инновативность как корпоративная компетенция ОАО «РЖД» должна быть сформирован у такой категории персонала как:

- a) рабочие и специалисты
- b) руководители операционного уровня
- c) руководители тактического уровня

**Вопрос 4.** Цикл развития в Корпоративном университете ОАО «РЖД» длится

- a) полгода
- b) один год
- c) три года

**Вопрос 5.** Метод развития, основанный на обсуждении с коллегами, подчиненными, руководителем своей работы с точки зрения прогресса в формировании компетенции – это

- a) обратная связь

- b) обучение на опыте других
- c) развивающие проекты

**Вопрос 6.** В индивидуальном плане развития около 70% действий должны быть по таким методам развития как

- a) развитие на рабочем месте, обратная связь, обучение на опыте других
- b) тренинги и семинары, обучение на опыте других, обратная связь
- c) обратная связь, развитие на рабочем месте, развивающие проекты

**Вопрос 7.** Отметьте высказывания отражающие функции бренда:

- a) Бренд отстраивает от конкурентов
- b) Бренд выполняет обещания клиентов
- c) Бренд создает платформу для коммуникаций
- d) Бренд определяет ценности компании
- e) Бренд определяет ценности компании

**Вопрос 8.** Отметьте основные составляющие бренда ОАО «РЖД»:

- a) стилеобразующий элемент
- b) логотип компании
- c) наградные медали
- d) корпоративный стандарт

**Вопрос 9.** Отметьте утверждения отражающие требования в бренд-ориентированному поведению сотрудника ОАО «РЖД»:

- a) выдвижение инициатив и внедрение инициатив
- b) воодушевление и вовлечение других
- c) респектабельность как образ сотрудника
- d) ориентация на здоровье клиента

**Вопрос 10.** Что описывает бренд-ориентированное поведение сотрудников компании:

- a) модель корпоративных компетенций
- b) уровни корпоративных компетенций «4Р»
- c) кодекс деловой этики ОАО «РЖД»
- d) компетентностный стандарт ОАО «РЖД»

**Вопрос 11.** Определение какого понятия представлено ниже:

«Набор компетенций, необходимый сотрудникам компании на различных уровнях должностей и в различных функциях для успешного выполнения своей деятельности ради достижения компанией своих стратегических целей»:

- a) корпоративные компетенции
- b) профессиональные компетенции
- c) управленческие компетенции

**Вопрос 12.** Какие три наиболее актуальных ожидания потенциальных потребителей, позволят превратить их в постоянных клиентов компании?

- a) точность
- б) доступность
- в) участие
- г) информативность



д) наглядность

**Вопрос 13.** Способность компании создавать дополнительный поток клиентов и дополнительную прибыль за счет глубокого понимания и удовлетворения потребностей это

- а) клиентоориентированный подход
- б) стратегическая цель развития
- в) модель ведения бизнеса

**Вопрос 14.** Организации или физические лица, являющиеся потребителями услуг или сервиса, оказываемых ОАО "РЖД" является ...

- а) внутренним клиентом
- б) внешним клиентом

**Вопрос 15.** Структурное подразделение, филиал ОАО "РЖД", бизнес-единица холдинга "РЖД" на этапе приемки от смежного структурного подразделения законченного результата промежуточного процесса в цепочке создания ценности конечной услуги является

- а) внутренним клиентом
- б) внешним клиентом

**Вопрос 16.** Что понимается под качеством услуги (продукции) согласно «Политики клиентоориентированности холдинга "РЖД" в области грузовых перевозок»?

а) степень соответствия характеристик на всем протяжении оказания услуги установленным параметрам с целью удовлетворения потребностей внутреннего или внешнего клиента

б) восприятие потребителем услуги или сервиса как соответствующей его ожиданию и потребностям

в) значение, которое имеет продукт (услуга) для удовлетворения потребностей клиентов

**Вопрос 17.** Национальный план противодействия коррупции утвержден:

- а) Федеральным законом.
- б) Указом Президента РФ.
- в) Постановлением Правительства РФ.

**Вопрос 18.** Как соотносятся Национальный план противодействия коррупции и Национальная стратегия противодействия коррупции:

- а) стратегия разработана на основе плана.
- б) план разработан на основе стратегии.
- в) стратегия является составной частью плана.
- г) план является составной частью стратегии.
- д) являются самостоятельными несвязанными документами.

**Вопрос 19.** Под термином «коррупция» понимается правонарушение в виде:

- а) только в виде получения взятки.
- б) только в виде дачи взятки.
- в) как дачи взятки, так и получения взятки.

**Вопрос 20.** Под термином «коррупция» понимается незаконное использование физическим лицом своего положения в целях получения выгоды

- а) для себя или для третьих лиц
- б) только для себя
- в) только для себя и своих родственников
- г) для связанных сторон

**Вопрос 21.** К коррупционным относятся действия, совершенные:

- а) физическими лицами только в интересах себя и других физических лиц
- б) физическими лицами только в интересах юридических лиц
- в) физическими лицами, как от своего имени, так и от имени юридического лица в личных интересах, интересах других физических и юридических лиц

**Вопрос 22.** Выберите верное утверждение:

- а) противодействие коррупции в РФ осуществляют федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, институты гражданского общества, организации и физические лица
- б) противодействие коррупции в РФ осуществляют федеральные органы государственной власти, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, институты гражданского общества, организации и физические лица в пределах своих полномочий
- в) противодействие коррупции в РФ осуществляют аудиторские организации, в пределах полномочий, предоставленных им внутренними регламентами аудиторских объединений

**Вопрос 23.** В понятие «противодействие коррупции» деятельность по минимизации и (или) ликвидации последствий коррупционных правонарушений:

- а) включается
- б) не включается
- в) включается только в части надзорных мероприятий

**Вопрос 24.** В понятие «противодействие коррупции» деятельность по раскрытию и расследованию коррупционных правонарушений:

- а) включается
- б) не включается
- в) включается только в части надзорных мероприятий

**Вопрос 25.** Какая из указанных ниже целей является целью международного сотрудничества:

- а) выявление имущества, полученного в результате совершения коррупционных правонарушений или служащего средством их совершения
- б) признание, обеспечение и защита основных прав и свобод человека и гражданина
- в) комплексное использование мер по противодействию коррупции

**Вопрос 26.** Какая из перечисленных ниже мер является профилактикой коррупции:

- а) определение основных направлений государственной политики в области противодействия коррупции
- б) координации деятельности в области противодействия коррупции
- в) формирование в обществе нетерпимости к коррупционному поведению

Полный перечень тестовых вопросов к итоговой аттестации находится в электронном курсе программы повышения квалификации «Формирование корпоративных компетенций ОАО «РЖД» на электронном образовательном ресурсе СГУПС (eor.stu.ru).

### **2.4.3 Критерии оценки**

Тест состоит из 15 вопросов. Максимально возможная сумма баллов за тест составляет 100 баллов. Тест считается пройденным и ставится оценка «зачтено», если обучающийся набрал не менее 60 баллов за тест.

### **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**

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

Учебно-методические материалы (нормативная документация, учебные издания, периодические издания, презентации).

#### *Литература*

##### *Основная литература*

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)) – Консультант Плюс.

2. Конвенция ООН против коррупции 58/4 (Заключена Генеральной Ассамблеей ООН 31.10.2003). – Консультант Плюс.

3. Конвенция о гражданско-правовой ответственности за коррупцию (ETS № 174) (Заключена в г. Страсбурге 04.11.1999). – Консультант Плюс.

4. Уголовный кодекс Российской Федерации" от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 22.08.2021). – Консультант Плюс.

5. Федеральный закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (ред. от 26.05.2021) «О противодействии коррупции». – Консультант Плюс.

6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). – Консультант Плюс.

7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021). – Консультант Плюс.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.06.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). – Консультант Плюс.

9. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.07.2021) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). – Консультант Плюс.

10. Указ Президента РФ от 29.06.2018 № 378 «О Национальной стратегии противодействия коррупции и Национальном плане противодействия коррупции на 2018 – 2020 годы». – Консультант Плюс.

11. Постановление губернатора Новосибирской области об утверждении программы «Противодействие коррупции в Новосибирской области на 2018-2020 годы» от 30.08.2018 г. – Консультант Плюс.

12. Стратегия развития холдинга «РЖД» на период до 2030 года (утверждена протоколом совета директоров ОАО «РЖД» от 23 декабря 2013 года № 19).

13. Модель корпоративных компетенций ОАО «РЖД» (протокол № 25 от 13.05.2019).

14. Распоряжение ОАО "РЖД" от 26.07.2016 № 1489р "Об утверждении Политики клиентоориентированности холдинга "РЖД" в области грузовых перевозок" //СПС КонсультантПлюс: [сайт]. – URL: <http://www.consultant.ru>

15. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом. Технологии. Учебное пособие для студентов ВУЗов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом». – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. Объем 192 с. [Электронный ресурс] Режим доступа – свободный: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=114558](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=114558)

16. Кибанов А.Я., Ивановская Л.Н. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учебно-практическое пособие М.: Проспект, -2014- 60с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252108>

17. Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление персоналом: теория и практика. Организация профориентации и адаптации персонала: учебно-практическое пособие М.: Проспект, - 2015-51 с. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252123>

18. Шапиро С.А. Управление персоналом. Курс лекций, практикум: учебное пособие./ под ред. Шапиро С.А. 2е изд. Доп. И перераб. М.-Берлин: Директ-Медиа, 2015. Объем 288 с. [Электронный ресурс. Режим доступа – свободный: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=272164](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=272164)

19. Алексеева У.С. Кулинич Е.Н. Корпоративная культура компании: системный подход к формированию. Новосибирск: Изд-во СГУПС, 2012.

20. Кодекс деловой этики ОАО «РЖД» (утвержден распоряжением ОАО «РЖД» от 29.12.2012 № 2789р).

### *Дополнительная литература*

1. Клиентоориентированность. Исследования, стратегии, технологии. Монография/ Латышова Л., Липсиц И., Ойнер О. и др. – М.: Инфра-М: Научная мысль, 2020. – 241 с.

2. Герасименко В.В., Очковская М.С. Бренд-менеджмент: Учеб. пособие. — М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2016.

3. Каленская Н.В., Антонченко Н.Г. Брендинг: Учебное пособие. – Казань: «Абзац», 2019.

4. Концепции управления человеческими ресурсами: учебное пособие [Электронный ресурс]/ С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, О.В. Баландина, А.Б. Вешкурова. – М., Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 340 с. Режим доступа:

<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272156&razdel=255>, свободный.

5. Основы управления персоналом: практикум / В.И. Мельников [и др.]; ред. Г. М. Залесов; Сиб. Гос. ун-т путей сообщ. – Новосибирск: СГУПС, 2011. – 41 с.

6. Основы профориентации: хрестоматия: учебно-методический комплекс./ автор и составитель Манухина С.Ю. – М., Изд.центр ЕАОИ, 2011. – 125 с. [Электронный ресурс] Режим доступа – свободный: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=90941](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=90941)

7. Управление персоналом: практ. пособие./ М.Ю. Рогожин. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2014. Объем 309 с. [Электронный ресурс] Режим доступа – свободный: [https://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=253718](https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=253718)

8. Рубанцова Т.А. Теоретические аспекты коррупции: проблемы противодействия и предупреждения. Новосибирск: изд-во СГУПС, 2019. – 99 с.

### ***Перечень интернет-ресурсов***

1. <http://jd-doc.ru> – Железнодорожные документы – Доступ свободный.
2. <http://rzd.ru> – Официальный сайт ОАО «РЖД» – Доступ свободный.
3. <http://biblioclub.ru/> – ЭБС Университетская библиотека online.

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

Лекционные занятия проводятся в аудитории, которая оснащена мультимедийным оборудованием, компьютером, компьютерными колонками, экраном, доской или флипчартом.

Самостоятельное обучение продолжается 4 недели, обучающиеся изучают материалы, выложенные в программе «Формирование корпоративных компетенций ОАО «РЖД» на электронном образовательном ресурсе СГУПС ([eor.stu.ru](http://eor.stu.ru)).

### **3.3 Кадровое обеспечение**

Реализация программы обеспечивается преподавательским составом кафедр СГУПС: «Социальная психология управления», «Гражданско-правовые дисциплины», «Русский язык и восточные языки», «Логистика, коммерческая работа и подвижной состав».

## **СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ**

### **Программа составлена**

Старший преподаватель кафедры  
«Социальная психология управления»



О.Л. Сафронова

Специалист по учебно-методической работе  
1 категории учебно-организационного отдела



О.В. Соболева

### **Программу согласовали:**

К.п.н., заместитель директора ИПТТиПК по учебно-организационной работе, начальник учебно-организационного отдела



О.А. Савочкина