

Приложение №3

Рабочие учебные планы условной профессионализации руководителей и специалистов по управлению персоналом железных дорог, филиалов, дочерних, зависимых обществ ОАО «РЖД» и их структурных подразделений

Список учебных планов повышения квалификации.

1. Учебный план повышения квалификации **Специалистов по управлению персоналом** по программе «Инновационные технологии управления персоналом структурного подразделения (линейного предприятия)». (2 недели, 76 часов, дневная форма).
2. Учебный план повышения квалификации **Заместителей начальников линейных предприятий по кадрам и социальным вопросам** по программе «Эффективное управление персоналом линейного предприятия». (2 недели, 76 часов, дневная форма).
3. Учебный план повышения квалификации **Специалистов по управлению персоналом (инженеров по подготовке кадров)** по программе «Корпоративные технологии обучения и развития персонала предприятия». (2 недели, 76 часов, дневная форма).
4. Учебный план повышения квалификации **Ведущих специалистов по управлению персоналом региональной дирекции функционального филиала** по программе «Инновационные кадровые технологии управления персоналом региональной дирекции». (2 недели, 76 часов, дневная форма).
5. Учебный план повышения квалификации **Заместителей начальников региональных дирекций функциональных филиалов по кадрам и социальным вопросам** по программе «Инновационные технологии развития кадрового потенциала региональной дирекции (филиала)». (2 недели, 76 часов, дневная форма).
6. Учебный план повышения квалификации **Ведущих специалистов по управлению персоналом управления железной дороги (органа управления функционального филиала)** по программе «Инновационные технологии управления персоналом железной дороги (функционального филиала)». (2 недели, 76 часов, дневная форма).
7. Учебный план повышения квалификации **Начальников отделов служб управления персоналом железных дорог (функциональных филиалов)** по программе «Стратегия и тактика эффективного управления персоналом в ОАО «РЖД» в условиях развития человеческого капитала Компании» (недели, 76 часов, дневная форма).
8. Учебный план повышения квалификации **Заместителей начальников служб управления персоналом железных дорог (функциональных филиалов)** по программе «Развитие системы управления человеческими ресурсами железных дорог (функциональных филиалов) ОАО «РЖД». (2 недели, 76 часов, дневная форма).

9. Учебный план повышения квалификации **Начальников служб управления персоналом железных дорог** (функциональных филиалов) по программе «Кадровая политика ОАО «РЖД» и реализация Стратегии развития кадрового потенциала в условиях реформирования структуры управления Компании». (2 недели, 76 часов, дневная форма).

Повышение квалификации руководителей и специалистов по управлению персоналом трудовому законодательству РФ **в дистанционной электронной форме обучения:**

Руководители – трудовой кодекс Российской Федерации. Часть 2 (Социальное партнёрство в сфере труда – 72 часа, 2 месяца); Часть 3 (Организация труда и управление трудом: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата и нормирование труда, трудовой распорядок и дисциплина труда – 72 часа, 2 месяца).

Специалисты - трудовой кодекс Российской Федерации. Часть 3 (Организация труда и управление трудом: трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата и нормирование труда, трудовой распорядок и дисциплина труда, кадровое делопроизводство – 72 часа, 2 месяца).

Кафедра «Управление персоналом»

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

повышения квалификации специалистов по управлению персоналом
по программе «Инновационные технологии управления персоналом
структурного подразделения (линейного предприятия)»

Срок обучения – 2 недели

Форма обучения – с отрывом
от производства

Режим работы – по 8 часов в день

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Лекции и	Практика
1	2	3	4	5
1.	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОАО «РЖД» И МЕХАНИЗМЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ).	4	4	-
1.1.	Кадровая политика ОАО «РЖД» в условиях Холдинга.	2	2	-
1.2.	Руководящие установки «Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года» в организации деятельности специалиста по управлению персоналом структурного подразделения (линейного предприятия).	2	2	-
2.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И ПРОФЕССИОГРАММА СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ).	8	2	6
2.1.	Система профессиональных компетенций специалиста по управлению персоналом подразделения или предприятия.	2	1	1
2.2.	Содержание и особенности реализации организационно-методической, организационно-технологической, коммуникационной; корпоративно-этической, индивидуально-личностной компетенций.	2	1	1
2.3.	Необходимые профессиональные знания, умения и навыки в рамках компетенций.	2	-	2
2.4.	Результаты реализации профессиональной компетенции, ключевые показатели эффективности и методы их оценки.	2	-	2
3.	СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ).	16	8	8
3.1.	Кадровый маркетинг, методы изучения внешнего и внутреннего рынков труда.	2	2	-
3.2.	Кадровый контроллинг, мониторинг и кадровый аудит.	4	-	4
3.3.	Технологии формирования внутреннего кадрового рынка	6	6	-

	предприятия: прогнозирование, планирование, набор, подбор, отбор, расстановка, адаптация, ротация работников. Учёт движения и управления кадрами с использованием ЕКАСУТР.			
3.4.	Оценка сотрудника (кандидата) на вакантную должность. <i>Тренинг.</i>	2	-	2
3.5.	Адаптация персонала. <i>Тренинг.</i>	2	-	2
4.	ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ).	12	3	9
4.1.	Технология управления персоналом: вовлечение и трудовая мотивация, организация труда, оценка и аттестация, управление карьерой, высвобождение.	3	3	-
4.2.	Пути повышения сплоченности персонала, формирования командного духа, корпоративности. Управление корпоративной культурой. Управление организационным поведением персонала. Методы повышения дисциплины и персональной ответственности. <i>Тренинг.</i>	8	-	8
4.3.	Исследования в сфере управления персоналом предприятия.	1	-	1
5.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ) И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ	6	1	5
5.1.	Теория и практика самообучающейся и саморазвивающейся организации. Технологии развития персонала: обучение, повышение квалификации, переподготовка, профессиональное самообразование. Система непрерывного профессионального обучения. Программы индивидуального обучения. Дистанционное обучение. Технология управления кадровым резервом.	2	1	1
5.2.	Наставничество. Работа с молодыми сотрудниками. <i>Тренинг.</i>	4	-	4
5.3.	Человековедческие технологии — основа профессионализма в работе с персоналом. Ортобиотические методы здоровьесбережения и повышения работоспособности специалиста по управлению персоналом структурного подразделения (линейного предприятия). Программы профессионально-личностного развития. Методы анализа и пути развития рабочего места. Самоменеджмент в повышении личной эффективности специалиста по управлению персоналом структурного подразделения (линейного предприятия). <i>Тренинг.</i>	4	2	2
6.	СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ (ПР) В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ).	2	-	2
6.1.	Взаимодействие с государственными учреждениями, коммерческими организациями, местными органами	2	-	2

	<p>власти, администрацией населенных пунктов, пенсионным фондом, страховыми компаниями, органами правопорядка, учебными заведениями и др.</p> <p>Взаимодействие со СМИ.</p> <p>Методы эффективного взаимодействия с линейными руководителями и курируемыми подразделениями.</p> <p>Взаимодействие с профсоюзом и другими общественными организациями.</p> <p>Медиация в разрешении организационно-управленческих конфликтов между работниками предприятия.</p> <p>Фасилитация в развитии организационных отношений, реализации социальные проектов, снижении социальной напряженности в коллективе предприятия.</p>			
7.	РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ (ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ).	20	-	20
7.1.	Коммуникативно-ролевой тренинг «Член команды лидеров».	2	-	2
7.2.	Коммуникативно-ролевой тренинг «Коммуникатор».	2	-	2
7.3.	Коммуникативно-ролевой тренинг «Ответственное поведение специалиста»	2	-	2
7.4.	Коммуникативно-ролевой тренинг «Имидж специалиста».	2	-	2
7.5.	Кейсы профессиональных знаний и умений, соответствующие компетенциям специалиста по управлению персоналом.	4	-	4
7.6.	Эссе «Критерии оценки собственной профессиональной деятельности».	1	-	1
7.7.	Эссе «Обеспечение конфиденциальности служебной информации».	1	-	1
7.8.	Эссе «Подготовка каровой документации к проверке».	1	-	1
7.9.	Эссе «Организация кадрового делопроизводства».	1	-	1
7.10.	Эссе «Приемы бесконфликтной коммуникации».	1	-	1
7.11.	Эссе «Этические проблемы в коллективе»	1		1
7.12.	Эссе «Авторитет руководителя»	1		1
7.13.	Эссе «Современные технологии управления персоналом»	1		1
8.	Зачет в форме организационно-деловой игры «Инновационные технологии эффективного управления персоналом структурного подразделения (линейного предприятия)».	4	-	4
	Всего:	76 часов		

Заведующий кафедрой
профессор

В.А.Старовойт

Кафедра «Управление персоналом»

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
повышения квалификации заместителей начальников линейных предприятий по кадрам и социальным вопросам по программе «Эффективное управление персоналом линейного предприятия»

Срок обучения – 2 недели

Форма обучения – с отрывом
от производства

Режим работы – по 8 часов в день

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Лекции и	Практика
1	2	3	4	5
1.	ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.	8	6	2
1.1	Кадровая политика организации как механизм реализации «Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», «Функциональной стратегии управления качеством», «Кодекса деловой этики ОАО «РЖД»» в управлении персоналом линейного предприятия.	2	2	-
1.2	Управление персоналом линейного предприятия в условиях 3 этапа реформирования структуры управления ОАО «РЖД»: состояние, проблемы, пути их решения. <i>Круглый стол.</i>	2	-	2
1.3	Нормативно-правовые основы управления персоналом линейного предприятия: трудовое законодательство; нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, методические материалы по вопросам труда и социального развития; уголовный кодекс и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения в сфере хозяйственной деятельности и трудового законодательства; гражданский кодекс РФ в части, относящейся к деятельности организации.	4	4	-
2.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И ПРОФЕССИОГРАММА ЗАМЕСТИТЕЛЯ НАЧАЛЬНИКА ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО КАДРАМ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ.	8	2	6
2.1	Система профессиональных компетенций заместителя начальника линейного предприятия по кадрам и социальным вопросам.	2	1	1
2.2	Содержание и особенности реализации профессиональных компетенций (управление кадровой работой на предприятии, системно-аналитическая, нормативно-правовая и документоведческая, учетно-	2	1	1

	контролирующая, межведомственное и внутриведомственное взаимодействие, корпоративно-этическая, индивидуально-личностная) в деятельности заместителя начальника линейного предприятия по кадрам и социальным вопросам.			
2.3	Необходимые профессиональные знания, умения и навыки в рамках компетенций.	2	-	2
2.4	Результаты реализации профессиональной компетенции, ключевые показатели эффективности и методы их оценки.	2	-	2
3.	СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.	12	8	4
3.1	Организация маркетинговых исследований регионального и внутреннего рынков труда линейного предприятия. <i>Тренинг.</i>	2	2	
3.2	Организация кадрового контроллинга, мониторинга и кадрового аудита.	2	2	-
3.3	Анализ профессионально-квалификационной структуры кадров. Формирование и ведение банка данных о количественном и качественном составе кадров, их развитии и движении.	2	2	-
3.4	Разработка прогнозов, определение текущей и перспективной потребности в кадрах и источников ее удовлетворения.	2	2	-
3.5	Анализ причин текучести кадров. <i>Деловая игра.</i>	4	-	4
4.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.	6	2	4
4.1	Контроль эффективного применения технологий управления персоналом: вовлечение и трудовая мотивация, организация труда, оценка и аттестация, управление карьерой, высвобождение работников. <i>Тренинг.</i>	2	2	-
4.2	Организация работы по повышению сплоченности, дисциплинированности и персональной ответственности персонала; формированию командного духа, корпоративности; управление корпоративной культурой и организационным поведением персонала. <i>Тренинг.</i>	2	-	2
4.3	Развитие технологий управления персоналом линейного предприятия на компетентностном принципе.	2		2
5.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.	12	6	6
5.1	Организация перехода линейного предприятия к состоянию самообучающейся организации. Управление процессами развития персонала: обучение, повышение квалификации, переподготовка, профессиональное самообразование. Управление системой непрерывного профессионального обучения. Организация работы с кадровым резервом. <i>Тренинг.</i>	4	2	2
5.2	Управление наставничеством. Организация работы с молодыми сотрудниками. <i>Тренинг.</i>	4	2	2
5.3	Человековедческие технологии — основа	4	2	2

	профессионализма руководителя. Ортобиотические методы здоровьесбережения и повышения работоспособности руководителя. Программы профессионально-личностного развития. Самоменеджмент в повышении личной эффективности руководителя. <i>Тренинг.</i>			
6.	ВНУТРИВЕДОМСТВЕННОЕ И МЕЖВЕДОМСТВЕННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПРАКТИКЕ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.	4	-	4
6.1	Организация взаимодействия с государственными учреждениями, коммерческими организациями, федеральными, региональными и местными органами власти, администрацией населенных пунктов, пенсионным фондом, страховыми компаниями, органами правопорядка, учебными заведениями и др. Организация взаимодействия со СМИ. Организация взаимодействия с профсоюзом, советом молодежи, советом по работе с молодыми специалистами и другими общественными организациями. Коммуникация с подчиненными. Методы эффективного взаимодействия с линейными руководителями и курируемыми подразделениями. Медиация в разрешении организационно-управленческих конфликтов между работниками предприятия. Фасилитация в развитии организационных отношений, реализации социальные проектов, снижении социальной напряженности в коллективе предприятия. <i>Тренинг.</i>	4	-	4
7.	РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЗАМЕСТИТЕЛЯ НАЧАЛЬНИКА ЛИНЕЙНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ ПО КАДРАМ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ.	18	-	18
7.1	Коммуникативно-ролевой тренинг «Лидер».	2	-	2
7.2	Коммуникативно-ролевой тренинг «Тактик».			
7.3	Коммуникативно-ролевой тренинг «Коммуникатор».	2	-	2
7.4	Коммуникативно-ролевой тренинг «Ответственное поведение руководителя».	2	-	2
7.5	Коммуникативно-ролевой тренинг «Имидж руководителя».	2	-	2
7.6	Кейсы профессиональных знаний и умений, соответствующие компетенциям заместителя начальника линейного предприятия по кадрам и социальным вопросам.	4		4
7.7	Эссе «Профессионально-личностное развитие руководителя».	1	-	1
7.8	Эссе ««Личная эффективность руководителя»»	1	-	1
7.9	Эссе «Организация работы с кадровым резервом».	1		1
7.10	Эссе ««Человековедческая компетентность руководителя».	1		1
7.11	Эссе «Деловой успех руководителя».	1	-	1
7.12	Эссе «Организация работы с молодыми специалистами».	1	-	1
8.	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ.	4	-	4

9.	Зачет в форме организационно-деловой игры «Инновационные технологии эффективного управление персоналом линейного предприятия».	4	-	4
	Всего:	76 часов		

Заведующий кафедрой
профессор

В.А.Старовойт

Кафедра «Управление персоналом»

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
повышения квалификации специалистов по управлению персоналом
(инженеров по подготовке кадров) по программе
«Корпоративные технологии обучения и развития персонала предприятия»

Срок обучения – 2 недели

Форма обучения – с отрывом
от производства

Режим работы – по 8 часов в день

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Лекции и	Практика
1	2	3	4	5
1.	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОАО «РЖД» И МЕХАНИЗМЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ.	4	4	-
1.1	Кадровая политика ОАО «РЖД» в условиях Холдинга.	2	2	-
1.2.	Руководящие установки «Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года» в организации деятельности специалиста по управлению персоналом предприятия.	2	2	-
2.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И ПРОФЕССИОГРАММА СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ.	8	2	6
2.1	Система профессиональных компетенций специалиста по управлению персоналом подразделения или предприятия.	2	1	1
2.2	Содержание и особенности реализации организационно-методической, организационно-технологической, коммуникационной; корпоративно-этической, индивидуально-личностной компетенций.	2	1	1
2.3	Необходимые профессиональные знания, умения и навыки в рамках компетенций.	2	-	2
2.4	Результаты реализации профессиональной компетенции, ключевые показатели эффективности и методы их оценки.	2	-	2
3.	СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ ПО ОБУЧЕНИЮ И РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА.	16	8	8
3.1	Обучение и развитие персонала в системе управления персоналом предприятия.	2	2	-
3.2	Кадровый маркетинг и кадровый аудит в подготовке целевых программ обучения и развития персонала на	2	2	-

	основе компетентностного подхода.			
3.3	Роль обучения и развития персонала в адаптации персонала. Положение ОАО «РЖД» об адаптации персонала.	2	-	2
3.4	Современная система целевой подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием. Технология эффективного взаимодействия ОАО «РЖД» и образовательных учреждений по подготовке специалистов для предприятий железнодорожного транспорта.	2	2	-
3.5	Система и нормативно-правовая база профессионального обучения рабочих кадров ОАО «РЖД».	2	-	2
3.6	Инновационные технологии непрерывного последиplomного образования специалистов ОАО «РЖД»: индивидуальные программы обучения, дистанционное обучение, коучинг, тренинги.	2	2	-
3.7	Психолого-педагогические основы повышения квалификации специалистов и руководителей ОАО «РЖД».	2	2	-
3.8.	Информационное обеспечение системы обучения и развития персонала с использованием функциональных возможностей ЕКАСУТР.	2	-	2
4.	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ КАДРОВ: ПРОБЛЕМЫ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ	10	4	6
4.1	Инновационные ресурсы мотивации персонала к обучению (<i>тренинг</i>): - профессионально-личностная компетентность; - имидж профессии; - имидж компании.	4	-	4
4.2	Планирование и учет учебной работы	2	2	-
4.3	Теория и практика самообучающейся и саморазвивающейся организации. Технологии развития персонала: обучение, повышение квалификации, переподготовка, профессиональное самообразование.	4	2	2
5.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ (ИНЖЕНЕРА ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ)	8	-	8
5.1	Наставничество как обучающая и развивающая технология работы с молодыми сотрудниками. <i>Тренинг</i> .	4	-	4
5.2	Человековедческие технологии — основа профессионализма в работе с персоналом. Ортобиотические методы здоровьесбережения и повышения работоспособности специалиста по управлению персоналом структурного подразделения. Программы профессионально-личностного развития. Методы анализа и пути развития рабочего места. Самоменеджмент в повышении личной эффективности специалиста по управлению персоналом структурного	4	-	4

	подразделения. <i>Тренинг.</i>			
6.	СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ (ПР) В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ.	2	-	2
6.1.	Взаимодействие с государственными учреждениями, коммерческими организациями, местными органами власти, администрацией населенных пунктов, пенсионным фондом, страховыми компаниями, органами правопорядка, учебными заведениями и др. Взаимодействие со СМИ. Методы эффективного взаимодействия с линейными руководителями и курируемыми подразделениями. Взаимодействие с профсоюзом и другими общественными организациями. Медиация в разрешении организационно-управленческих конфликтов между работниками предприятия. Фасилитация в развитии организационных отношений, реализации социальные проекты, снижении социальной напряженности в коллективе предприятия.	2	-	2
7.	РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ.	20	-	20
7.1.	Коммуникативно-ролевой тренинг «Член команды лидеров».	2	-	2
7.2.	Коммуникативно-ролевой тренинг «Коммуникатор».	2	-	2
7.3.	Коммуникативно-ролевой тренинг «Ответственное поведение специалиста»	2	-	2
7.4.	Коммуникативно-ролевой тренинг «Имидж специалиста».	2	-	2
7.5.	Кейсы профессиональных знаний и умений, соответствующие компетенциям специалиста по управлению персоналом.	4	-	4
7.6.	Эссе «Критерии оценки собственной профессиональной деятельности».	1	-	1
7.7.	Эссе «Адаптация персонала».	1	-	1
7.8.	Эссе «Подготовка каровой документации к проверке».	1	-	1
7.9.	Эссе «Организация кадрового делопроизводства».	1	-	1
7.10.	Эссе «Приемы бесконфликтной коммуникации».	1	-	1
7.11.	Эссе «Этические проблемы в коллективе»	1		1
7.12.	Эссе «Авторитет специалиста по управлению персоналом»	1		1
7.13.	Эссе «Современные образовательные технологии»	1		1
8.	Зачет в форме организационно-деловой игры «Инновационные технологии эффективного управления персоналом структурного подразделения (линейного предприятия)».	4	-	4
	Всего:	76 часов		

Заведующий кафедрой
профессор

В.А.Старовойт

Кафедра «Управление персоналом»

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
повышения квалификации ведущих специалистов по управлению персоналом
региональной дирекции функционального филиала
по программе «Инновационные кадровые технологии управления персоналом
региональной дирекции»

Срок обучения – 2 недели

Форма обучения – с отрывом
от производства

Режим работы – по 8 часов в день

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Лекции и	Практика
1	2	3	4	5
1.	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОАО «РЖД» И МЕХАНИЗМЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА.	4	4	-
1.1	Кадровая политика ОАО «РЖД» в условиях холдинга.	2	2	-
1.2	Руководящие установки «Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» до 2015 года» в организации деятельности ведущего специалиста по управлению персоналом региональной дирекции функционального филиала.	2	2	-
2.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И ПРОФЕССИОГРАММА ВЕДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА.	8	2	6
2.1	Система профессиональных компетенций ведущего специалиста по управлению персоналом региональной дирекции функционального филиала.	2	1	1
2.2	Содержание и особенности реализации организационно-методической, организационно-технологической, коммуникационной; корпоративно-этической, индивидуально-личностной компетенций.	2	1	1
2.3	Необходимые профессиональные знания, умения и навыки в рамках компетенций. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
2.4	Результаты реализации профессиональной компетенции, ключевые показатели эффективности и методы их оценки.	2	-	2
3.	СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЕДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА.	16	8	8

3.1	Кадровый маркетинг, методы изучения регионального и внутреннего рынков труда региональной дирекции функционального филиала. <i>Тренинг.</i>	6	2	4
3.2	Технологии формирования внутреннего кадрового рынка региональной дирекции функционального филиала: прогнозирование, планирование, набор, подбор, отбор, расстановка, адаптация, ротация работников. <i>Тренинг.</i>	8	4	4
3.3	Кадровый контроллинг, мониторинг и кадровый аудит. Учёт движения и управления кадрами с использованием ЕКАСУТР.	2	2	-
4.	ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА.	12	7	5
4.1	Технология управления персоналом: вовлечение и трудовая мотивация, организация труда, оценка и аттестация, управление карьерой, высвобождение.	4	4	-
4.2	Пути повышения сплоченности персонала, формирования командного духа, корпоративности. Управление корпоративной культурой. Управление организационным поведением персонала. Методы повышения дисциплины и персональной ответственности. <i>Тренинг.</i>	4	-	4
4.3	Исследования в сфере управления персоналом региональной дирекции функционального филиала.	4	3	1
5.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ВЕДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ	6	3	3
5.1	Теория и практика самообучающейся и саморазвивающейся организации. Технологии развития персонала: обучение, повышение квалификации, переподготовка, профессиональное самообразование. Система непрерывного профессионального обучения. Программы индивидуального обучения. Дистанционное обучение. Технология управления кадровым резервом. <i>Тренинг.</i>	3	2	1
5.2	Наставничество. Работа с молодыми сотрудниками. <i>Тренинг.</i>	3	1	2
5.3	Человековедческие технологии — основа профессионализма в работе с персоналом. Ортобиотические методы здоровьесбережения и повышения работоспособности ведущего специалиста по управлению персоналом региональной дирекции функционального филиала. Программы профессионально-личностного развития. Методы анализа и пути развития рабочего места. Самоменеджмент в повышении личной эффективности ведущего специалиста по управлению персоналом региональной дирекции функционального филиала. <i>Тренинг.</i>	4	2	2
6.	СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ (ПР) В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЕДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО	2	-	2

	УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА.			
6.1	Взаимодействие с государственными учреждениями, коммерческими организациями, региональными и местными органами власти, администрацией населенных пунктов, пенсионным фондом, страховыми компаниями, органами правопорядка, учебными заведениями и др. Взаимодействие со СМИ. Методы эффективного взаимодействия с линейными руководителями и курируемыми подразделениями. Взаимодействие с профсоюзом и другими общественными организациями. Медиация в разрешении организационно-управленческих конфликтов между работниками региональной дирекции функционального филиала. Фасилитация в развитии организационных отношений, реализации социальных проектов, снижении социальной напряженности в коллективе региональной дирекции функционального филиала.	2	-	2
7.	РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЕДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА.	20	-	20
7.1	Коммуникативно-ролевой тренинг «Член команды лидеров».	2	-	2
7.2	Коммуникативно-ролевой тренинг «Коммуникатор».	2	-	2
7.3	Коммуникативно-ролевой тренинг «Ответственное поведение ведущего специалиста».	2	-	2
7.4	Коммуникативно-ролевой тренинг «Имидж специалиста».	2	-	2
7.5	Кейсы профессиональных знаний и умений, соответствующие компетенциям ведущего специалиста по управлению персоналом региональной дирекции функционального филиала.	4		4
7.6	Эссе «Мое профессионально-личностное развитие».	1	-	1
7.7	Эссе «Информационные базы данных по персоналу»	1	-	1
7.8	Эссе «Профильная деятельность ведущего специалиста по управлению персоналом».	1	-	1
7.9	Эссе «Приемы бесконфликтного взаимодействия».	1	-	1
7.10	Эссе «Деловая переписка»	1	-	1
7.11	Эссе «Анализ деловых и профессиональных качеств»	1	-	1
7.12	Эссе «Моя деловая карьера»	1	-	1
7.13	Эссе «Формирование профессионального имиджа».	1	-	1
8.	Зачет в форме организационно-деловой игры «Инновационные технологии эффективного управления персоналом отделения железной дороги (региональной дирекции функционального филиала)».	4	-	4
	Всего:	76 часов		

Заведующий кафедрой
профессор

В.А.Старовойт

Кафедра «Управление персоналом»

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

повышения квалификации заместителей начальников региональных дирекций функциональных филиалов по кадрам и социальным вопросам по программе «Инновационные технологии развития кадрового потенциала региональной дирекции (филиала)»

Срок обучения – 2 недели

Форма обучения – с отрывом
от производства

Режим работы – по 8 часов в день

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Лекции	Практика
1	2	3	4	5
1.	ОРГАНИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНЫХ ДИРЕКЦИЙ ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ФИЛИАЛОВ.	8	6	2
1.1	«Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», «Функциональная стратегия управления качеством», «Кодекс деловой этики ОАО «РЖД» - руководящие документы в деятельности по управлению персоналом региональных дирекций.	2	2	-
1.2	Управление персоналом региональных дирекций в соответствии с Положением о реализации единой политики холдинга «Российские железные дороги» в области управления персоналом: состояние, проблемы, пути их решения. <i>Круглый стол.</i>	2	-	2
1.3	Управление персоналом как составная часть системы менеджмента качества ОАО «РЖД»: методология и технологии.	4	4	-
2.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И ПРОФЕССИОГРАММА ЗАМЕСТИТЕЛЯ НАЧАЛЬНИКА РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА ПО КАДРАМ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ.	8	2	6
2.1	Система профессиональных компетенций заместителя начальника региональной дирекции по кадрам и социальным вопросам. <i>Практическое занятие.</i>	2	1	1
2.2	Содержание и особенности реализации профессиональных компетенций (организационно-методическая, социально-психологическая, организационно-хозяйственная, межведомственное и внутриведомственное взаимодействие, корпоративная этика, индивидуально-личностная) в деятельности заместителя начальника региональной дирекции по	2	1	1

	кадрам и социальным вопросам. <i>Практическое занятие.</i>			
2.3	Необходимые профессиональные знания, умения и навыки в рамках компетенций. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
2.4	Результаты реализации профессиональной компетенции, ключевые показатели эффективности и методы их оценки. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
3.	СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА.	8	8	
3.1	Разработка и реализация единой кадровой политики и стандартизированных кадровых технологий в части привлечения, отбора, подбора, расстановки, адаптации и ротации персонала региональной дирекции.	2	2	-
3.2	Организация и контроль деятельности системы управления персоналом региональной дирекции: кадровый контроллинг, мониторинг и кадровый аудит.	2	2	
3.3	Оценка эффективности организационного развития. Реализация мероприятий по организационному развитию. Выявление механизмов торможения и реализация мер по его преодолению.	2	2	-
3.4	Бюджетирование системы управления персоналом региональной дирекции. Оптимизация расходов на персонал. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	4
4.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА.	6	2	4
4.1	Формирование сильной корпоративной культуры. <i>Тренинг.</i>	2	-	2
4.2	Развитие компетентностных технологий управления персоналом региональной дирекции (функционального филиала). <i>Тренинг.</i>	4	-	4
5.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА.	12	6	6
5.1	Обучение и развитие персонала, формирование кадрового резерва. Анализ эффективности действующей в региональной дирекции системы обучения и развития персонала, разработка предложений по ее совершенствованию. <i>Тренинг.</i>	4	2	2
5.2	Изучение, прогнозирование и анализ социальных процессов и настроений в коллективе региональной дирекции. Анализ эффективности существующей социальной политики, разработка предложений по её совершенствованию. Разработка планов и программ социального развития региональной дирекции. Реализация мероприятий по обеспечению социальной стабильности. Решение социальных вопросов работников. <i>Тренинг.</i>	4	2	2
5.3	Диагностика социально-трудовых отношений, соблюдения трудовых прав и гарантий работников, коллективно-договорной системы социально-трудовых	4	2	2

	отношений и механизма социальной политики. <i>Тренинг.</i>			
6.	ВНУТРИВЕДОМСТВЕННОЕ И МЕЖВЕДОМСТВЕННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ПРАКТИКЕ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	4	-	4
6.1	Организация взаимодействия с государственными учреждениями, коммерческими организациями, федеральными, региональными и местными органами власти, администрацией населенных пунктов, пенсионным фондом, страховыми компаниями, органами правопорядка, учебными заведениями и др. Организация взаимодействия со СМИ. Организация взаимодействия с профсоюзом, советом молодежи, советом по работе с молодыми специалистами и другими общественными организациями. Коммуникация с подчиненными. Методы эффективного взаимодействия с линейными руководителями и курируемыми подразделениями. Медиация в разрешении организационно-управленческих конфликтов между работниками региональной дирекции. Фасилитация в развитии организационных отношений, реализации социальных проектов, снижении социальной напряженности в коллективе региональной дирекции). <i>Тренинг.</i>	4	-	4
7.	РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЗАМЕСТИТЕЛЯ НАЧАЛЬНИКА РЕГИОНАЛЬНОЙ ДИРЕКЦИИ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА ПО КАДРАМ И СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ.	22	-	22
7.1	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Стратегическое лидерство руководителей в управлении кадровыми процессами на долгосрочную перспективу».</i>	4	-	4
7.2	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Стратегический менеджмент в системе стратегического управления человеческими ресурсами региональных дирекций».</i>	2	-	2
7.3	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Проведение единой корпоративной политики в области управленческой коммуникации и делового этикета».</i>	2	-	2
7.4	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Социальная ответственность руководителя».</i>	4	-	4
7.5	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Имидж руководителя как инструмент успешного руководства».</i>	2	-	2
7.6	<i>Кейсы профессиональных знаний и умений, соответствующие компетенциям заместителя начальника региональной дирекции по кадрам и социальным вопросам.</i>	2	-	2
7.7	<i>Эссе «Профессионально-личностное развитие руководителя».</i>	1	-	1
7.8	<i>Эссе ««Личная эффективность руководителя»»</i>	1	-	1
7.9	<i>Эссе «Организация работы с кадровым резервом».</i>	1	-	1

7.10	Эссе «Человековедческая компетентность руководителя».	1		1
7.11	Эссе «Деловой успех руководителя».	1	-	1
7.12	Эссе «Наставничество в организации работы с молодыми специалистами».	1	-	1
8.	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ.	4	-	4
9.	Зачет в форме организационно-деловой игры «Инновационные технологии эффективного управления персоналом региональной дирекции (функционального филиала)».	4	-	4
Всего:		76 часов		

Заведующий кафедрой
профессор

В.А.Старовойт

Кафедра «Управление персоналом»

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

**повышения квалификации ведущих специалистов по управлению персоналом
управления железной дороги (органа управления функционального филиала)
по программе «Инновационные кадровые технологии управления персоналом
железной дороги (функционального филиала)»**

Срок обучения – 2 недели

Форма обучения – с отрывом
от производства

Режим работы – по 8 часов в день

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Лекции	Практика
1	2	3	4	5
1.	КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ОАО «РЖД» И МЕХАНИЗМЫ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	6	6	-
1.1	Кадровая политика ОАО «РЖД» в условиях Холдинга.	2	2	-
1.2	Руководящие установки «Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» до 2015 года» в организации деятельности ведущего специалиста по управлению персоналом управления железной дороги (функционального филиала).	2	2	-
1.3	Пути повышения эффективности работы службы управления персоналом в условиях организационного развития железной дороги (функционального филиала).	2	2	-
2.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И ПРОФЕССИОГРАММА ВЕДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ УПРАВЛЕНИЯ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	8	2	6
2.1	Система профессиональных компетенций ведущего специалиста по управлению персоналом управления железной дороги (функционального филиала).	2	1	1
2.2	Содержание и особенности реализации организационно-методической, технолого-методической, проектно-деятельностной, контролирующей, социально-психологической, коммуникационной, корпоративно-этической, индивидуально-личностной компетенций.	2	1	1
2.3	Необходимые профессиональные знания, умения и навыки в рамках компетенций.	2	-	2
2.4	Результаты реализации профессиональной компетенции, ключевые показатели эффективности и методы их оценки.	2	-	2
3.	СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В	16	12	4

	ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЕДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ УПРАВЛЕНИЯ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).			
3.1	Кадровый маркетинг, методы изучения национального, регионального и внутреннего рынков труда железной дороги (функционального филиала). <i>Тренинг</i>	6	4	2
3.2	Кадровый контроллинг, мониторинг и кадровый аудит.	2	2	-
3.3	Технологии формирования внутреннего кадрового рынка железной дороги (функционального филиала): прогнозирование, планирование, набор, подбор, отбор, расстановка, адаптация, ротация работников; кадровый контроллинг, мониторинг и кадровый аудит.	8	6	2
4.	ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	10	6	4
4.1	Технология управления персоналом: вовлечение и трудовая мотивация, организация труда, оценка и аттестация, управление карьерой, высвобождение.	2	2	-
4.2	Пути повышения сплоченности персонала, формирования командного духа, корпоративности. Управление корпоративной культурой. Управление организационным поведением персонала. Методы повышения дисциплины и персональной ответственности. <i>Тренинг.</i>	2	-	2
4.3	Исследования в сфере управления персоналом железной дороги (функционального филиала).	6	4	2
5.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА) И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА ВЕДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ	6	4	2
5.1	Теория и практика самообучающейся и саморазвивающейся организации. Технологии развития персонала: обучение, повышение квалификации, переподготовка, профессиональное самообразование. Система непрерывного профессионального обучения. Программы индивидуального обучения. Дистанционное обучение. Технология управления кадровым резервом.	4	2	2
5.2	Наставничество. Работа с молодыми сотрудниками. <i>Тренинг.</i>	2	2	-
5.3	Человековедческие технологии — основа профессионализма в работе с персоналом. Ортобиотические методы здоровьесбережения и повышения работоспособности ведущего специалиста. Программы профессионально-личностного развития. Методы анализа и пути развития рабочего места. Самоменеджмент в повышении личной эффективности ведущего специалиста по управлению персоналом. <i>Тренинг.</i>	4	2	2
6.	СВЯЗИ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ (ПР) В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЕДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО	2	-	2

	УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ УПРАВЛЕНИЯ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).			
6.1	Взаимодействие с государственными учреждениями, коммерческими организациями, федеральными, региональными и местными органами власти, администрацией населенных пунктов, пенсионным фондом, страховыми компаниями, органами правопорядка, учебными заведениями и др. Взаимодействие со СМИ. Методы эффективного взаимодействия с линейными руководителями и курируемыми подразделениями. Взаимодействие с профсоюзом и другими общественными организациями. Медиация в разрешении организационно-управленческих конфликтов между работниками Компании. Фасилитация в развитии организационных отношений, реализации социальные проектов, снижении социальной напряженности в коллективе Компании. <i>Тренинг.</i>	2	-	2
7.	РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЕДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ УПРАВЛЕНИЯ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	20	-	20
7.1	Коммуникативно-ролевой тренинг «Член команды лидеров».	2	-	2
7.2	Коммуникативно-ролевой тренинг «Коммуникатор».	2	-	2
7.3	Коммуникативно-ролевой тренинг «Ответственное поведение ведущего специалиста».	2	-	2
7.4	Коммуникативно-ролевой тренинг «Имидж ведущего специалиста».	2	-	2
7.5	Кейсы профессиональных знаний и умений, соответствующие компетенциям ведущего специалиста по управлению персоналом железной дороги (функционального филиала).	4		4
7.6	Эссе «Введение в должность, сопровождение испытательного срока».	1	-	1
7.7	Эссе «Работа с молодыми специалистами»	1	-	1
7.8	Эссе «Ведение учета входящих и исходящих документов».	1	-	1
7.9	Эссе «Экспертная оценка готовности кандидатов к трудовой деятельности».	1	-	1
7.10	Эссе «Контроль над работой с кадровым резервом».	1	-	1
7.11	Эссе «Льготы и компенсации сотрудникам»	1	-	1
7.12	Эссе «Основы эффективного делового общения»	1	-	1
7.13	Эссе «Мой деловой успех ».	1	-	1
8.	Зачет в форме организационно-деловой игры «Инновационные технологии эффективного управления персоналом железной дороги (функционального филиала)».	4	-	4
	Всего:	76 часов		

Заведующий кафедрой
профессор

В.А.Старовойт

Кафедра «Управление персоналом»

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

повышения квалификации начальников отделов служб управления персоналом железных дорог (функциональных филиалов) по программе «Стратегия и тактика эффективного управления персоналом в ОАО «Российские железные дороги» в условиях модернизации экономики железнодорожного транспорта»

Срок обучения – 2 недели

Форма обучения – с отрывом
от производства

Режим работы – по 8 часов в день

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Лекции и	Практика
1	2	3	4	5
1.	СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ ОАО «РЖД».	8	6	2
1.1	«Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», «Функциональная стратегия управления качеством», «Кодекс деловой этики ОАО «РЖД» - руководящие документы в деятельности по управлению персоналом железных дорог (функциональных филиалов).	2	2	-
1.2	Управление персоналом железных дорог в соответствии с Положением о реализации единой политики холдинга «Российские железные дороги» в области управления персоналом: состояние, проблемы, пути их решения. <i>Круглый стол.</i>	2	-	2
1.3	Управление персоналом как составная часть системы менеджмента качества ОАО «РЖД»: методология и технологии.	4	4	-
2.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И ПРОФЕССИОГРАММА НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	8	2	6
2.1	Система профессиональных компетенций начальника отдела службы управления персоналом железной дороги (функционального филиала). <i>Практическое занятие.</i>	2	1	1
2.2	Содержание и особенности реализации профессиональных компетенций (управление кадровой политикой организации, информационно-аналитическая, работа с документацией, межведомственное и внутриведомственное взаимодействие, организационно-хозяйственная, социально-психологическая,	2	1	1

	корпоративная этика, индивидуально-личностная) в деятельности начальника отдела службы управления персоналом железной дороги (функционального филиала). <i>Практическое занятие.</i>			
2.3	Необходимые профессиональные знания, умения и навыки в рамках компетенций. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
2.4	Результаты реализации профессиональной компетенции, ключевые показатели эффективности и методы их оценки. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
3.	СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛА СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	8	6	2
3.1	Создание эффективной системы управления, обеспечивающей условия для инициативной и творческой деятельности работников с учетом их индивидуальных особенностей и профессиональных навыков.	2	2	-
3.2	Организация исследовательских работ по проблемам управления персоналом в структурных подразделениях железной дороги.	2	2	-
3.3	Анализ рынка труда, развитие системы подбора кадров железной дороги. Прогнозирование и планирование качественной и количественной потребности в персонале, разработка направлений развития персонала железной дороги.	2	2	-
3.4	Лучшие практики формирования кадрового резерва на основе использования внутри и внеорганизационного кадрового потенциала. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
4.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	8	2	6
4.1	Внедрение компетентностных технологий управления персоналом.	4	2	2
4.2	Контроль ведения учета и отчетности о персонале железной дороги, информационное обеспечение, внедрение современных методов управления персоналом на основе единой корпоративной автоматизированной системы управления трудовыми ресурсами (ЕКАСУТР).	4	-	4
5.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	4	2	2
6.	ВНУТРИВЕДОМСТВЕННОЕ И МЕЖВЕДОМСТВЕННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛА СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	4	-	4
6.1	Организация взаимодействия с государственными учреждениями, учебными заведениями, профсоюзом, советом молодежи, советом по работе с молодыми специалистами и другими общественными организациями.	4	-	4

	Коммуникация с подчиненными. Методы эффективного взаимодействия с линейными руководителями и курируемыми подразделениями. Медиация в разрешении организационно-управленческих конфликтов между работниками железной дороги (функционального филиала). Фасилитация в развитии организационных отношений, реализации социальные проекты, снижении социальной напряженности в коллективе железной дороги (функционального филиала). <i>Тренинг.</i>			
7.	РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ НАЧАЛЬНИКА ОТДЕЛА СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	24	-	24
7.1	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Лидерство руководителей в управлении кадровыми ресурсами железной дороги (функционального филиала)».</i>	4	-	4
7.2	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Тактическое управление человеческими ресурсами железной дороги (функционального филиала)».</i>	2	-	2
7.3	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Проведение единой корпоративной политики в области управленческой коммуникации и делового этикета».</i>	2	-	2
7.4	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Креативное поведение руководителя».</i>	4	-	4
7.5	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Имидж руководителя как инструмент успешного руководства».</i>	2	-	2
7.6	<i>Кейсы профессиональных знаний и умений, соответствующие компетенциям начальника отдела службы управления персоналом железной дороги (функционального филиала).</i>	4	-	4
7.7	<i>Эссе «Профессионально-личностное развитие руководителя».</i>	1	-	1
7.8	<i>Эссе ««Личная эффективность руководителя»»</i>	1	-	1
7.9	<i>Эссе «Инновационное поведение руководителя».</i>	1	-	1
7.10	<i>Эссе ««Человековедческая компетентность руководителя».</i>	1	-	1
7.11	<i>Эссе «Деловой успех руководителя».</i>	1	-	1
7.12	<i>Эссе «Ответственное поведение руководителя».</i>	1	-	1
8.	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ.	8	-	8
9.	Зачет в форме организационно-деловой игры «Инновационные технологии эффективного управления персоналом железной дороги (функционального филиала)».	4	-	4
	Всего:	76 часов		

Заведующий кафедрой
профессор

В.А.Старовойт

Кафедра «Управление персоналом»

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

повышения квалификации заместителей начальников служб управления персоналом железных дорог (функциональных филиалов) по программе «Развитие системы управления человеческими ресурсами железных дорог (функциональных филиалов) ОАО «РЖД» в условиях модернизации экономики железнодорожного транспорта»

Срок обучения – 2 недели

Форма обучения – с отрывом
от производства

Режим работы – по 8 часов в день

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Лекции	Практика
1	2	3	4	5
1.	СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ ОАО «РЖД».	6	4	2
1.1	«Стратегия развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», «Функциональная стратегия управления качеством», «Кодекс деловой этики ОАО «РЖД» - руководящие документы в деятельности по управлению персоналом железной дороги (функционального филиала).	2	2	-
1.2	Управление персоналом железных дорог в соответствии с Положением о реализации единой политики холдинга «Российские железные дороги» в области управления персоналом: состояние, проблемы, пути их решения. <i>Круглый стол.</i>	2	-	2
1.3	Управление персоналом как составная часть системы менеджмента качества ОАО «РЖД»: методология и технологии	2	2	-
2.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И ПРОФЕССИОГРАММА ЗАМЕСТИТЕЛЯ НАЧАЛЬНИКА СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	8	2	6
2.1	Система профессиональных компетенций заместителя начальника службы управления персоналом железной дороги (функционального филиала). <i>Практическое занятие.</i>	2	1	1
2.2	Содержание и особенности реализации профессиональных компетенций (стратегия управления персоналом железной дороги, организационно-методическая, организационно-хозяйственная, нормативно-правовая, социально-психологическая, межведомственное и внутриведомственное	2	1	1

	взаимодействие, корпоративная этика, индивидуально-личностная) в деятельности заместителя начальника службы управления персоналом железной дороги (функционального филиала). <i>Практическое занятие.</i>			
2.3	Необходимые профессиональные знания, умения и навыки в рамках компетенций. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
2.4	Результаты реализации профессиональной компетенции, ключевые показатели эффективности и методы их оценки. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
3.	СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	10	8	2
3.1	Реализация Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД». Эффективная организация работы службы управления персоналом железной дороги по реализации различных направлений единой корпоративной кадровой политики в области управления персоналом, в подразделениях органа управления железной дороги и структурных подразделениях дороги, филиалах, дочерних и зависимых обществах, расположенных в границах железной дороги.	2	2	-
3.2	Задача управления кадровой и социальной работой железной дороги (функционального филиала) - обеспечение стабильности и положительной динамики работы подразделений железной дороги.	2	2	-
3.3	Разработка предложений по формированию стратегий, политик, стандартов компании в области организационного развития, управления персоналом.	2	2	-
3.4	Методики и технологии анализа информации о действующей организационной структуре, состоянии корпоративной культуры, текущих бизнес-процессах и разработка предложений по их совершенствованию.	2	2	-
3.5	Проведение мероприятий по реализации единой кадровой политики в части привлечения, подбора, расстановки и обучения кадров. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
4.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	12	4	8
4.1	Внедрение инновационных технологий в управлении персоналом и социальной работе.	2	2	-
4.2	Реализация компетентностного подхода в управлении персоналом. <i>Тренинг.</i>	4	-	4
4.3	Контроль ведения учета и отчетности о персонале железной дороги, информационное обеспечение, внедрение современных методов управления персоналом на основе единой корпоративной автоматизированной системы управления трудовыми ресурсами (ЕКАСУТР).	2	-	2
4.4	Организация кадрового контроллинга, мониторинга и кадрового аудита.	4	2	2
5.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ	10	4	6

	ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).			
5.1	Анализ эффективности процедуры оценки и аттестации персонала и разработка предложений по ее совершенствованию. Разработка и внедрение новых методов оценки и аттестации. <i>Тренинг.</i>	2		2
5.2	Анализ эффективности существующих форм материального и нематериального мотивирования, разработка предложений по совершенствованию методов материального и нематериального поощрения. <i>Тренинг.</i>	4	2	2
5.3	Анализ эффективности существующей социальной политики, решение социальных вопросов работников. Анализ информации о состоянии социально-трудовых отношений и разработка предложений по его улучшению. <i>Тренинг.</i>	4	2	2
6.	ВНУТРИВЕДОМСТВЕННОЕ И МЕЖВЕДОМСТВЕННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	4	-	4
6.1	Организация взаимодействия с государственными учреждениями, коммерческими организациями, федеральными, региональными и местными органами власти, администрацией населенных пунктов, пенсионным фондом, страховыми компаниями, органами правопорядка, учебными заведениями и др. Организация взаимодействия со СМИ. Организация взаимодействия с профсоюзом, советом молодежи, советом по работе с молодыми специалистами и другими общественными организациями. Коммуникация с подчиненными. Методы эффективного взаимодействия с линейными руководителями и курируемыми подразделениями. Медиация в разрешении организационно-управленческих конфликтов между работниками региональной дирекции (функционального филиала). Фасилитация в развитии организационных отношений, реализации социальные проекты, снижении социальной напряженности в коллективе региональной дирекции (функционального филиала). <i>Тренинг.</i>	4	-	4
7.	РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЗАМЕСТИТЕЛЯ НАЧАЛЬНИКА СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	18	-	18
7.1	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Стратегическое лидерство руководителей в управлении кадровыми ресурсами железной дороги (функционального филиала)».</i>	2	-	2
7.2	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Стратегическое управления человеческими ресурсами железной дороги (функционального филиала)».</i>	2	-	2
7.3	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Проведение единой корпоративной политики в области управленческой</i>	2	-	2

	коммуникации и делового этикета).			
7.4	Коммуникативно-ролевой тренинг «Креативное поведение руководителя».	2	-	2
7.5	Коммуникативно-ролевой тренинг «Имидж руководителя как инструмент успешного руководства».	2	-	2
7.6	Кейсы профессиональных знаний и умений, соответствующие компетенциям заместителя начальника службы управления персоналом железной дороги (функционального филиала).	2	-	2
7.7	Эссе «Профессионально-личностное развитие руководителя».	1	-	1
7.8	Эссе ««Личная эффективность руководителя»»	1	-	1
7.9	Эссе «Инновационное поведение руководителя».	1	-	1
7.10	Эссе ««Человековедческая компетентность руководителя».	1	-	1
7.11	Эссе «Деловой успех руководителя».	1	-	1
7.12	Эссе «Ответственное поведение руководителя».	1	-	1
8.	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ.	4	-	4
9.	Зачет в форме организационно-деловой игры «Инновационные технологии эффективного управления персоналом железной дороги (функционального филиала)».	4	-	4
	Всего:	76 часов		

Заведующий кафедрой
профессор

В.А.Старовойт

Кафедра «Управление персоналом»

УЧЕБНЫЙ ПЛАН

повышения квалификации начальников служб управления персоналом железных дорог (функциональных филиалов) по программе «Кадровая политика ОАО «Российские железные дороги» и реализация Стратегии развития кадрового потенциала в условиях модернизации экономики железнодорожного транспорта»

Срок обучения – 2 недели

Форма обучения – с отрывом
от производства

Режим работы – по 8 часов в день

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Лекции и	Практика
1	2	3	4	5
1.	СТРАТЕГИЯ И ТАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНЫХ ДОРОГ ОАО «РЖД».	8	6	2
1.1	Кадровая политика железной дороги как механизм реализации «Стратегии организационного развития ОАО «РЖД» на период до 2030 года», «Стратегии развития кадрового потенциала ОАО «РЖД» на период до 2015 года», «Функциональной стратегии управления качеством», «Кодекса деловой этики ОАО «РЖД»» в управлении персоналом железной дороги.	2	2	-
1.2	Управление персоналом железных дорог в соответствии с Положением о реализации единой политики холдинга «Российские железные дороги» в области управления персоналом: состояние, проблемы, пути их решения. <i>Круглый стол.</i>	2	-	2
1.3	Управление персоналом как составная часть системы менеджмента качества ОАО «РЖД»: методология и технологии	4	4	-
2.	ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ И ПРОФЕССИОГРАММА НАЧАЛЬНИКА СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	8	2	6
2.1	Система профессиональных компетенций начальника службы управления персоналом железной дороги (функционального филиала). <i>Практическое занятие.</i>	2	1	1
2.2	Содержание и особенности реализации профессиональных компетенций (управление кадровой политикой железной дороги, информационно-аналитическая, работа с документацией, межведомственное и внутриведомственное взаимодействие, организационно-хозяйственная,	2	1	1

	социально-психологическая, корпоративная этика, индивидуально-личностная) в деятельности начальника службы управления персоналом железной дороги (функционального филиала). <i>Практическое занятие.</i>			
2.3	Необходимые профессиональные знания, умения и навыки в рамках компетенций. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
2.4	Результаты реализации профессиональной компетенции, ключевые показатели эффективности и методы их оценки. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
3.	СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	6	4	2
3.1	Проведение единой корпоративной политики в области управления персоналом железной дороги на основе создания единой эффективной системы управления трудовыми ресурсами.	1	1	-
3.2	Задача системы управления кадровой и социальной работы в соответствии с задачами железной дороги (функционального филиала) - создание условий для обеспечения стабильности и положительной динамики работы подразделений железной дороги.	1	1	-
3.3	Разработка предложений по формированию стратегий, политик, стандартов компании в области организационного развития, управления персоналом.	1	1	-
3.4	Анализ информации о действующей организационной структуре, состоянии корпоративной культуры, текущих бизнес-процессах и разработка предложений по их совершенствованию.	1	1	-
3.5	Проведение мероприятий по реализации единой кадровой политики в части привлечения, подбора, расстановки и обучения кадров. <i>Практическое занятие.</i>	2	-	2
4.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	6	2	4
4.1	Внедрение инновационных технологий в управлении персоналом и социальной работе. Реализация компетентностного подхода в управлении персоналом. <i>Тренинг.</i>	2	2	-
4.2	Обобщение результатов исследования наличного кадрового состава, участие в составлении штатного расписания, определении качественной и количественной потребности в кадрах. Изучение деловых и профессиональных качеств руководителей и специалистов дороги, формирование на этой основе резерва кадров на замещение руководящих должностей железной дороги и ее структурных подразделений. <i>Тренинг.</i>	2	-	2
4.3	Концепция и методика кадрового аудита экономических субъектов ОАО «РЖД». Профессиональный стандарт кадрового аудитора.	2	-	2

5.	ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	16	8	8
5.1	Привлечение специалистов для разработки и внедрения новых технологий в управлении персоналом и социальной работе. <i>Тренинг.</i>	4	2	2
5.2	Анализ укомплектованности железной дороги персоналом, причин увольнения и текучести кадров, состояния трудовой дисциплины. Комплектование высококвалифицированными кадрами. Обеспечение развития кадровой карьеры персонала Рациональное использование персонала. <i>Тренинг.</i>	4	2	2
5.3	Анализ эффективности существующей социальной политики ОАО «РЖД», развитие системы социальной мотивации персонала. Состояние социально-трудовых отношений и предложения по их улучшению.	8	4	4
6.	ВНУТРИВЕДОМСТВЕННОЕ И МЕЖВЕДОМСТВЕННОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	4	-	4
6.1	Организация взаимодействия с государственными учреждениями, коммерческими организациями, федеральными, региональными и местными органами власти, администрацией населенных пунктов, пенсионным фондом, страховыми компаниями, органами правопорядка, учебными заведениями и др. Организация взаимодействия со СМИ. Организация взаимодействия с профсоюзом, советом молодежи, советом по работе с молодыми специалистами и другими общественными организациями. Коммуникация с подчиненными. Методы эффективного взаимодействия с линейными руководителями и курируемыми подразделениями. Медиация в разрешении организационно-управленческих конфликтов между работниками региональной дирекции (функционального филиала). Фасилитация в развитии организационных отношений, реализации социальные проекты, снижении социальной напряженности в коллективе региональной дирекции (функционального филиала). <i>Тренинг.</i>	4	-	4
7.	РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ЗАМЕСТИТЕЛЯ НАЧАЛЬНИКА СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ (ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ФИЛИАЛА).	18	-	18
7.1	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Стратегическое лидерство руководителей в управлении кадровыми ресурсами железной дороги (функционального филиала)».</i>	2	-	2
7.2	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Стратегическое управления человеческими ресурсами железной дороги (функционального филиала)».</i>	2	-	2
7.3	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Проведение единой</i>	2	-	2

	корпоративной политики в области управленческой коммуникации и делового этикета».			
7.4	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Креативное поведение руководителя».</i>	2	-	2
7.5	<i>Коммуникативно-ролевой тренинг «Имидж руководителя как инструмент успешного руководства».</i>	2	-	2
7.6	<i>Кейсы профессиональных знаний и умений, соответствующие компетенциям заместителя начальника службы управления персоналом железной дороги (функционального филиала).</i>	2	-	2
7.7	<i>Эссе «Профессионально-личностное развитие руководителя».</i>	1	-	1
7.8	<i>Эссе ««Личная эффективность руководителя»»</i>	1	-	1
7.9	<i>Эссе «Инновационное поведение руководителя».</i>	1	-	1
7.10	<i>Эссе ««Человековедческая компетентность руководителя».</i>	1	-	1
7.11	<i>Эссе «Деловой успех руководителя».</i>	1	-	1
7.12	<i>Эссе «Ответственное поведение руководителя».</i>	1	-	1
8.	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ РУКОВОДИТЕЛЯ.	6	-	6
9.	Зачет в форме организационно-деловой игры «Инновационные технологии эффективного управления персоналом железной дороги (функционального филиала)».	4	-	4
	Всего:	76 часов		

Заведующий кафедрой
профессор

В.А.Старовойт