

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Тренинги персонала в корпоративном обучении

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.21 Тренинги персонала в корпоративном обучении относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-10: Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд	<p>ПК-10.1: Понимает социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов</p> <p>ПК-10.2: Разрабатывает психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников</p> <p>ПК-10.3: организует психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений</p>	<p>ПК-10.1:</p> <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> -содержание, специфику и закономерности организационных процессов; -обеспечение организационных процессов; -возможности и ограничения современных методов управления персоналом в области корпоративного обучения, управления карьерой; -особенности применения современных методов оценки качества обучения и управления карьерой; -современные подходы к анализу и диагностике социальной сферы организации, в т.ч. трудовых коллективов <p>ПК-10.2:</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> -осуществлять анализ литературных источников в рамках дисциплины; -осуществлять поиск информации в рамках дисциплины; -осуществлять разработку рекомендаций прикладного характера в области обучения и управления карьерой; -осуществлять подготовку 	Дискуссионное обсуждение	Экзамен: Проект

		<p>аналитических отчетов, записок</p> <p>ПК-10.3:</p> <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -навыками анализа литературных источников; -навыками генерирования предложений; -навыками консалтинговой работы; -навыками составления консалтинговой документации в области обучения и управления карьерой; -навыками оценки качества обучения и управления карьеры персонала на практике; -навыками составления консалтинговой документации по итогам обучения и формирования кадрового резерва 		
<p>ПК-9: Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий</p>	<p>ПК-9.1: Понимает теоретические основы и принципы профессионального развития персонала, ориентируется в видах, формах и методах обучения персонала, методах и формах отслеживания результативности процесса обучения</p> <p>ПК-9.2: понимает границы применимости психолого-педагогических образовательных технологий с точки зрения развития профессиональных навыков и компетенций персонала</p> <p>ПК-9.3: Разрабатывает</p>	<p>ПК-9.1:</p> <p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> -методы социального развития организации; -методы и стили наставничества, обучения коллег; -приемы предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания <p>ПК-9.2:</p> <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> -осуществлять разработку методологии и процедуры оценки качества обучения и управления карьерой, в том числе кадрового резерва; -осуществлять составление и реализацию планов (программ) социального развития; -влиять на персонал компании; -обучать персонал компании, используя современные методы и подходы 	<p>Дискуссионное обсуждение</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Проект</p>

	психолого-педагогические программы профессионального развития и обучения навыкам эффективной работы	ПК-9.3: Владеет: -навыками применения на практике современных методов социального развития организации; -навыками применения методов наставничества на практике; -навыками саморегуляции, профилактики профессиональной деформации и выгорания		
--	---	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	3
Часов по учебному плану	108
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	38
Промежуточная аттестация	36 экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора торные работы), часы	Всего	
	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о	о ф о
Тема 1. Тренинги в организации: традиционный и современный подходы	10		4	4	6
Тема 2. Социально-психологическое обучение в группе	14		6	6	8

Тема 3. Этапы развития группы	14		6	6	8
Тема 4. Современные методы игротехнического менеджмента	16		8	8	8
Тема 5. Построение программ тренингов под различные организационные задачи	16		8	8	8
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	108	0	32	34	38

Практические занятия /лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 8 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "нет".
- открытый онлайн-курс МООС "нет".

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции ПК-9

Темы для дискуссионного обсуждения

- 1.Методы активизации учебного процесса
- 2.Личностные особенности взрослых обучающихся и их влияние на процесс обучения
- 3.Преимущества и ограничения групповой работы
- 4.Сферы применения имитационных и деловых игр
5. Структура итогового отчета по итогам тренинга
- 6.Этические принципы кодекса корпоративного тренера

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции ПК-10

Изучите статью Панфиловой А.П. Тренинг для обучения и организационного развития.// Игротехнический менеджмент. – 2003. – С. 405-424. и подготовьтесь к дискуссионному обсуждению следующих вопросов:

1. От чего зависит выбор методов обучения на тренинге?
2. Какие методы используются в социально-психологическом тренинге (по типологии Ю.Н. Емельянова, Е.С. Кузьмина)?

3. Какие существуют уровни проблем в организации и соответствующие им темы тренингов?
4. Что собой представляют «корпоративный тренинг», «управленческий тренинг», «видеотренинг»?

5. Какие существуют этические нормы проведения тренинга?

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студенты правильно, полно и обоснованно ответили на поставленный вопрос, раскрыли тему для обсуждения, поставленную преподавателем
не зачтено	Студенты неправильно, неполно и без необходимого обоснования ответили на вопрос, сформулированный преподавателем, или не отвечали вовсе

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнен	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов

				недочетами		ы все задания в полном объеме	
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Проект

Экзамен

Критерии оценивания (Проект - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Проведена разработка программы бизнес-тренинга в соответствии с требованиями, результаты представлены в необходимом формате. Материал дисциплины усвоен и творчески используется.
отлично	Проведена разработка программы бизнес-тренинга в соответствии с требованиями, результаты представлены в необходимом формате. Материал дисциплины усвоен и может быть воспроизведен.
очень хорошо	Проведена разработка программы бизнес-тренинга в соответствии с требованиями, результаты представлены в необходимом формате. Материал дисциплины усвоен и может быть воспроизведен. Допущены незначительные неточности в оформлении проекта
хорошо	Проведена разработка программы бизнес-тренинга с некоторыми недочетами в формировании модели компетенций и применении методик обучения. Материал дисциплины усвоен и может быть воспроизведен, достаточно полные знания программного материала.
удовлетворительно	Фрагментарные знания, расплывчатые представления о предмете. Разработка программы бизнес-тренинга проведена с существенными недостатками, результаты представлены с ошибками оформления. Студент плохо ориентируется в учебном материале, не может устранить неточности в своем ответе.
неудовлетворительно	Отсутствие отчета о разработке программы бизнес-тренинга, программа разработана неправильно. Полное непонимание смысла проблем, недостаточно полное владение терминологией.
плохо	Проект не выполнен, студент отказался отвечать

Типовые задания (Проект - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-10
(Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд)

Вопросы к экзамену

16.Примеры программ бизнес-тренингов на темы: «Управленческий тренинг», «Тренинг лидерства».

17.Примеры программ бизнес-тренингов на темы: «Тренинг делового общения», «Тренинг по ведению переговоров».

18.Примеры программ бизнес-тренингов на темы: «Тренинг по управлению конфликтами».

19.Примеры программ бизнес-тренингов на темы: «Мотивационный тренинг».

20.Примеры программ бизнес-тренингов на темы: «Тренинг продаж».

Темы проектов

1.Разработка программы бизнес-тренинга для адаптации молодых работников.

2. Разработка системы обучения кадрового резерва руководства

3. Разработка проекта модуля психологической подготовки в сфере принятия управленческих решений.

4. Разработка программы обучения бизнес-тренеров

Типовые задания (Проект - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ПК-9
(Способен разрабатывать программы обучения и развития персонала на основе современных психолого-педагогических концепций, методов и технологий)

Вопросы к экзамену

1. История развития тренингов в России и за рубежом, научные школы

2. Особенности профессий: «организационный тренер», «тренинг-менеджер», «организационный консультант», должностные обязанности и требования профессионального стандарта.

3. Условия групповой работы и социальная структура группы; групповые нормы и система санкций в групповой работе: практические рекомендации по их разработке и принятию группой.

4. Установки и личностные характеристики участников, влияющие на эффективность их пребывания в группе.

5. Личность ведущего в группе: четырехмерная функциональная модель ведения групп; компетенции эффективного тренера.

6. Методы оценки эффективности реализации программ социально-психологических тренингов.

7. Особенности подготовки итоговой документации и рекомендаций по итогам проведения социально-психологических тренингов

8.Особенности групповой работы и динамики: цели и механизмы их достижения. Этапы подготовки к работе в группе; элементы деятельности ведущего, направленные на группу в целом и на отдельного члена в группе.

9.Различные модели развития группы: две линии группового развития; идеальная модель развития группы.

10. Особенности установления контакта и работа с деструктивным поведением отдельных участников

11. Имитационные игры как методы тренинговой работы
12. Организационно-деятельностные игры как методы тренинговой работы
13. Деловые игры как методы тренинговой работы
14. Групповая дискуссия, эвристические технологии генерирования идей
15. Методы активизации учебного процесса

Темы проектов

1. Разработка (адаптация) модели компетенций специалиста выбранной профессии.
2. Разработка (адаптация) пакета диагностических методик для оценки уровня профессиональной компетенции специалиста выбранной профессии до и после проведения тренинга.
3. Разработка программы бизнес-тренинга для развития управленческих компетенций.
- 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

Основная литература:

1. Казначеева Н. Б. Социально-психологический тренинг : электронное учебное пособие / Казначеева Н. Б., Карагачева Н. Б. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2021. - 48 с. - Книга из коллекции ПГУПС - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7641-1720-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=828205&idb=0>.
2. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / Бодров В.А. - Москва : ПЕР СЭ, 2017., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=635497&idb=0>.
3. Кларин М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие / М. В. Кларин. - Москва : Юрайт, 2023. - 288 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-02811-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841613&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Евтихов Олег Владимирович. Тренинг лидерства : Монография / Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации. - СПб : Издательство "Речь", 2007. - 256 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 5-9268-0639-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=606099&idb=0>.
2. Армстронг М. Управление результативностью: Система оценки результатов в действии : монография / Армстронг М. - Москва : Альпина Паблишер, 2017. - 248 с. - ISBN 978-5-9614-4781-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=838812&idb=0>.
3. Анисимов А. Ю. Управление персоналом организации : учебник / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. - Москва : Юрайт, 2023. - 278 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14305-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=844316&idb=0>.
4. Архипова Н. И. Проектные решения в кадровом менеджменте : учебное пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению 080400 – управление персоналом / Архипова Н. И., Кубышкин В. А., Поморцева И. М. - Москва : РГГУ, 2016. - 201 с. - Книга из коллекции РГГУ -

Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-7281-1766-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=830969&idb=0>.

5. Куприянчук Елена Викторовна. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие : Учебное пособие. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 255 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-01061-7. - ISBN 978-5-16-110288-6. - ISBN 978-5-16-005561-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832796&idb=0>.

6. Кязимов К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие : учебник / К. Г. Кязимов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 202 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-10623-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845488&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Интернет-ресурсы:

1. Институт практической психологии «ИМАТОН» <http://www.imaton.ru>
2. Портал ITEAM - Технологии корпоративного управления – <http://www.ITEAM.RU>
3. ПОРТАЛ ЖУРНАЛА «КАДРОВИК» <http://KADROVIK.RU>
4. Факультет психологии МГУ им.М.В. Ломоносова <http://psy.msu.ru>
5. Факультет психологии СПбГУ <http://psy.spbu.ru>
6. Центр «Пси-фактор» <http://psyfactor.org>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Сайгина Елена Владимировна, кандидат психологических наук
Шабанова Татьяна Леонидовна, кандидат психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.