

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

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного совета
ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)
Тренинги в корпоративном
обучении

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

БАКАЛАВР

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

ОЧНАЯ

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород
2021 год

1. Место дисциплины в структуре магистерской программы «Управление персоналом и развитие человеческих ресурсов организации»

Дисциплина «Тренинги в корпоративном обучении» относится к числу общеобразовательных дисциплин, является дисциплиной выбора и изучается на 4 курсе магистратуры в 7 семестре.

Дисциплина «Тренинги в корпоративном обучении» относится к вариативной части профессионального цикла и подразумевает под собой изучение традиционных и современных подходов к социально-психологическим тренингам, роли личности ведущего в группе, этапам развития группы, современным методам игротехнического менеджмента, построению программ тренингов под различные организационные задачи.

Изучение данной дисциплины базируется на знании программы по следующим отраслям науки: методологические проблемы в управлении персоналом, теория организации, организационная психология, педагогика.

Освоение дисциплины «Тренинги персонала» необходимо для прохождения производственной и педагогической практик, а также изучения следующих дисциплин базовой части профессионального цикла: методологические проблемы в психологии, качественные и количественные методы в психологии, основы менеджмента и маркетинга, научные школы и теории современной психологии.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ООП.

Целью курса является становление профессиональной компетентности в разработке программ социально-психологических тренингов и их практической реализации в организации.

Задачи дисциплины следующие:

- научиться проводить организационную диагностику для выявления направлений перспективного развития компании с помощью реализации тренинговых форм корпоративного обучения персонала.
- научиться разрабатывать и реализовывать программы социально-психологических тренингов с использованием научно-обоснованных подходов и современных методов.
- научиться подготавливать аналитические отчеты, рекомендации и психологические портреты по итогам проведения социально-психологических тренингов в организации.
- освоить компетенции организационного тренера и организационного консультанта.

Студент, освоивший программу, должен обладать следующими общеобразовательными и профессиональными компетенциями:

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенции	Индикаторы компетенций
ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание, специфику и закономерности организационных процессов; - обеспечение организационных процессов; <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять анализ литературных источников в рамках дисциплины; - осуществлять поиск информации в рамках дисциплины; <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками анализа литературных источников - навыками генерирования предложений
ПК-6: знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - возможности и ограничения современных методов управления персоналом в области корпоративного обучения, управления карьерой <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять разработку рекомендаций прикладного характера в области обучения и управления карьерой - осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками консалтинговой работы - навыками составления консалтинговой документации в области обучения и управления карьерой
ПК-21: знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - особенности применения современных методов оценки качества обучения и управления карьерой <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - осуществлять разработку методологии и процедуры оценки качества обучения и управления карьерой, в том числе кадрового резерва - осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками оценки качества обучения и управления карьеры персонала на практике - навыками составления консалтинговой документации по итогам обучения и формирования кадрового резерва
ПК-29: владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - современные подходы к анализу и диагностике социальной сферы организации, в т.ч. трудовых коллективов

реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	- методы социального развития организации <u>Уметь:</u> - осуществлять составление и реализацию планов (программ) социального развития; <u>Владеть:</u> - навыками применения на практике современных методов социального развития организации
ПК-33: владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	<u>Знать:</u> - методы и стили наставничества, обучения коллег - приемы предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания <u>Уметь:</u> - влиять на персонал компании - обучать персонал компании, используя современные методы и подходы <u>Владеть:</u> - навыками применения методов наставничества на практике - навыками саморегуляции, профилактики профессиональной деформации и выгорания

3. Структура и содержание дисциплины.

Дисциплина «Тренинги в корпоративном обучении» относится к вариативной части (дисциплина по выбору), изучается на четвертом курсе бакалавриата в седьмом семестре. Трудоемкость дисциплины составляет 6 зачётных единиц, 216 часов, из них 16 часов отводится на лекции, 32 часа - на практику, 96 часов - на самостоятельную работу, 36 часов – на подготовку к экзамену, которая подразумевает самостоятельную разработку программы бизнес-тренинга на выбранную тему.

Таблица 2.
Структура дисциплины

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Л ¹	ПЗ ²	СР ³	

Раздел I. Тренинги в организации: традиционный и современный подходы

¹ Л – лекция

² ПЗ – практические занятия

³ СР – самостоятельная работа

1	История развития тренингов в России и за рубежом	7	1	2	2	8	Эссе
2	Особенности профессий: «организационный тренер», «тренинг-менеджер», «организационный консультант»	7	2	2	2	8	Эссе
							Презентация результатов

Раздел II. Особенности обучения в группе

3	Особенности групповой работы и динамики	7	3	2	3	6	Мозговой штурм
							Презентация результатов
4	Установки и личностные характеристики участников, влияющие на эффективность их пребывания в группе	7	4	1	3	6	Групповая дискуссия
							Презентация результатов
5	Личность ведущего в группе	7	5	1	3	7	Ролевая игра

Раздел III. Этапы развития группы

6	Различные модели развития группы	7	6	1	4	10	Эссе
							Презентация результатов
7	Особенности установления контакта и работа с деструктивным поведением отдельных участников	7	7	1	3	10	Ролевая игра

Раздел IV. Современные методы игротехнического менеджмента

8	Имитационные игры, организационно-деятельностные игры, деловые игры	7	8	1	4	10	Групповая дискуссия
							Презентация результатов
9	Групповая дискуссия, эвристические технологии генерирования идей, методы активизации учебного процесса	7	9	1	4	10	Мозговой штурм

Раздел V. Построение программ тренингов под различные организационные задачи

10	Примеры тренинговых программ, проводимых в организациях	7	10, 11	2	2	10	Ролевая и деловая игры
							Презентация результатов
11	Методы оценки эффективности реализации программ социально-психологических тренингов, подготовки итоговой документации и рекомендаций	7	12	2	2	11	Мозговой штурм

	Количество часов по каждому виду учебной работы			16	32	96	
	Аттестация по дисциплины: разработка программы бизнес-тренинга на выбранную тему					36	Презентация проекта
	Итого часов по всем видам учебной работы			180			

Таблица 3.
Содержание разделов дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Форма проведения занятий	Форма текущего контроля
1.	Тренинги организации: традиционный и современный подходы	История развития тренингов в России и за рубежом. Особенности профессий: «организационный тренер», «тренинг-менеджер», «организационный консультант»	практические занятия, самостоятельная работа	Эссе Презентация результатов
2	Социально-психологическое обучение в группе	Особенности групповой работы и динамики Установки и личностные характеристики участников, влияющие на эффективность их пребывания в группе Личность ведущего в группе	практические занятия, самостоятельная работа	Мозговой штурм Групповая дискуссия Ролевая игра Презентация результатов
3	Этапы развития группы	Различные модели развития группы Особенности установления контакта и работа с деструктивным поведением отдельных участников	практические занятия, самостоятельная работа	Эссе Ролевая игра Презентация результатов
4	Современные методы игротехнического менеджмента	Имитационные игры, организационно-деятельностные игры, деловые игры Групповая дискуссия, эвристические технологии генерирования идей, методы активизации учебного процесса	практические занятия, самостоятельная работа	Групповая дискуссия Мозговой штурм Презентация результатов
5	Построение программ тренингов под различные	Примеры тренинговых программ, проводимых в организациях Методы оценки	практические занятия, самостоятельная работа	Ролевая и деловая игры Мозговой штурм

	организационные задачи	эффективности программ психологических подготовки документации рекомендаций	реализации социально-тренингов, итоговой и		Презентация результатов
--	------------------------	---	--	--	-------------------------

Раздел I. Тренинги в организации: традиционный и современный подходы

Тема 1. История развития тренингов в России и за рубежом.

Научные отечественные школы (М.М. Бирштейн, И.М. Сыроежкинин, А.А. Вербицкий, А.Л. Лифшиц, А.П. Панфилова и др.).

Американские школы игротехнического менеджмента (Дж.У. Ньюстром, Д.Маккей, Э. Кристофер, Г. Смит, К. Фопель и др.).

Основные тенденции развития тренингов в организации в современности.

Тема 2. Особенности профессий: «организационный тренер», «тренинг-менеджер», «организационный консультант»

Должностные обязанности, ролевой репертуар, права и ответственность, требования к квалификации сотрудников, занимающихся обучением в компании.

Особенности профессионального стандарта специалиста по развитию и обучению персонала.

Раздел II. Социально-психологическое обучение в группе

Тема 3. Особенности групповой работы и динамики.

Цели групповой работы: сенсбилизация навыков восприятия, углубление ответственности за самого себя, разрушение ролевых стереотипов, осознание собственных мотивов, принятие себя и других, развитие профессиональных компетенций и др.

Механизмы достижения целей групповой работы: восприятие собственных чувств, прямое выражение чувств, обратная связь, наличие когнитивного аспекта обучения, наблюдение за другими участниками группы, обретение примеров для подражания, поддерживающая позиция ведущего и др.

Условия групповой работы и социальная структура группы. Групповые нормы и система санкций в групповой работе. Практические рекомендации по их разработке и принятию группой. Климат в группе (по В. Шутцу): отношения участников между собой, статус участников, принадлежность.

Преимущества и ограничения групповой работы.

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

Особенности обучения взрослой аудитории. Позитивная и негативная мотивация на развитие.

Личностные особенности участников обучения, влияющие на групповую динамику и эффективность обучения. Пред- и пост-тренинговая психологическая диагностика.

Тема 5. Личность ведущего в группе.

Четырехмерная функциональная модель ведения групп (по Либерману, Ялому, Майлсому): эмоциональная стимуляция участников, проявление уважения к личности участников, предложение интерпретаций, структурирование группового процесса.

Компетенции эффективного тренера (межличностная, интегративная, адаптивная, концептуальная).

Этапы подготовки к работе в группе. Элементы деятельности ведущего, направленные на группу в целом (поощрение групповой сплоченности, обобщение и резюмирование, организация и поощрение взаимодействия, прорабатывание конфликтов, диагностика социально-психологической ситуации, учет сопротивления, оптимизация уровня тревожности) и на отдельного члена в группе.

Раздел III. Этапы развития группы

Тема 6. Различные модели развития группы

Две линии группового развития (В. Шутц, У Беннис): работа над групповыми целями и задачами; развитие социальной структуры.

Идеальная модель развития группы (по К. Фопелю): ориентация, конфронтация и конфликт, согласие, сотрудничество и компромисс, интеграция личных потребностей и требований группы.

Тема 7. Особенности установления контакта и работа с деструктивным поведением отдельных участников.

Особенности групп, затрудняющие взаимодействие участников. Перфекционистский подход к групповой работе. Несовершенная система обратной связи (оценочная, экспрессивная, конструктивная). Правила конструктивной обратной связи.

Пространство и особенности контакта участников.

Особенности и признаки кризисов роста. Затяжные кризисы в группах с нарушенным развитием.

Методы работы с деструктивным поведением отдельных участников: молчание всей группы или отдельных участников, многословие, изменение темы, обезличенные и обобщающие высказывания, постоянные вопросы, оправдания, интерпретация, принятие участником на себя роли ведущего, нагнетание конфликтов и др.

Раздел IV. Современные методы игротехнического менеджмента

Тема 8. Имитационные игры, организационно-деятельностные игры, деловые игры.

Имитационные игры: пять составляющих, три этапа проведения, особенности проведения, достоинства и ограничения технологии, практические технологии.

Организационно-деятельностные игры: специфика, типы игровых групп, достоинства и недостатки технологии, поисково-апробационные и интерактивные игры.

Деловые игры: виды и признаки, цели для развития участников игры, подготовка к разработке и описанию деловой игры, достоинства и ограничения технологии.

Тема 9. Групповая дискуссия, эвристические технологии генерирования идей, методы активизации учебного процесса.

Групповая дискуссия: особенности и правила использования технологии, виды групповых дискуссий, техники используемые ведущим.

Эвристические технологии генерирования идей: метод мозгового штурма, метод синектики, метод ассоциаций.

Методы активизации учебного процесса: ситуационный анализ, анализ конкретных ситуаций, метод кейсов, практические примеры использования технологии.

Раздел V. Построение программ тренингов под различные организационные задачи

Тема 10. Примеры тренинговых программ, проводимых в организациях

Изучение с программами бизнес-тренингов: «Управленческий тренинг», «Тренинг делового общения», «Тренинг по ведению переговоров», «Тренинг лидерства», «Мотивационный тренинг», «Тренинг по управлению конфликтами», «Тренинг продаж».

Тема 11. Методы оценки эффективности реализации программ социально-психологических тренингов, подготовки итоговой документации и рекомендаций.

Показатели для оценки эффективности групповой динамики, методы оценки эффективности обучения (метод Дж.Киркпатрика, возврат инвестиций (ROI), оценочные анкеты).

Структура и содержание итогового отчета, разработка программ индивидуального развития сотрудников.

Аттестация проходит в виде защиты программы бизнес-тренинга на выбранную тему, разработанной студентом. В ходе презентации должны быть отражены: цели и задачи бизнес-тренинга, целевая аудитория, развиваемые компетенции, структура программы, используемые игротехнические методы.

Наряду с презентацией студенты представляют разработанную программу в письменном виде.

Таблица 4.

Содержание и порядок выполнения самостоятельной работы

№	Содержание работы	Методы сбора данных	Субъекты обследования
1	История развития тренингов в России и за рубежом	Эссе на тему: «Различные отечественные школы социально-психологического тренинга»	Каждый студент (индивидуальная подготовка)
2	Особенности профессий: «организационный тренер», «тренинг-менеджер», «организационный консультант»	Эссе на тему: «Профессиональные компетенции специалистов, ответственных за организацию и проведение обучения в организации»	Каждый студент
3	Особенности групповой работы и динамики	Мозговой штурм на тему: «Преимущества и ограничения групповой работы»	Группа студентов (коллективная работа)
4	Установки и личностные характеристики участников, влияющие на эффективность их пребывания в группе	Групповая дискуссия на тему: «Личностные особенности взрослой аудитории и их влияние на процесс обучения»	Группа студентов (коллективная работа)
5	Личность ведущего в группе	Ролевая игра «Коллективное обучение»	Группа из 2-3 студентов
6	Различные модели развития группы	Эссе на тему: «Особенности этапов Идеальной модели развития группы по К. Фопелю»	Каждый студент

7	Особенности установления контакта и работа с деструктивным поведением отдельных участников	Ролевая игра «Прием на работу»	Группа из 2-3 студентов
8	Имитационные игры, организационно-деятельностные игры, деловые игры	Групповая дискуссия на тему: «Сферы применения имитационных и деловых игр»	Группа студентов (коллективная работа)
9	Групповая дискуссия, эвристические технологии генерирования идей, методы активизации учебного процесса	Мозговой штурм на тему: «Методы активизации учебного процесса»	Группа из 2-3 студентов
10	Примеры тренинговых программ, проводимых в организациях	Ролевая и деловая игры (по выбору студента)	Группа из 2-3 студентов
11	Методы оценки эффективности реализации программ социально-психологических тренингов, подготовки итоговой документации и рекомендаций	Мозговой штурм на тему: «Структура итогового отчета по итогам тренинга»	Группа студентов (коллективная работа)

6. Фонд оценочных средств для аттестации по дисциплине.

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведен в приложении 1.

6.2. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине. Описание шкал оценивания.

Аттестация по дисциплине проходит в виде экзамена. Экзамен выставляется по результатам оценивания самостоятельной работы студентов по разработке программы бизнес-тренинга на выбранную тему. При проверке проекта преподаватель оценивает качество выполнения работы, соблюдение

необходимых требований (в работе должны быть отражены: цели и задачи бизнес-тренинга, целевая аудитория, развиваемые компетенции, структура программы, используемые игротехнические методы). Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведен в Приложении 1.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопросы и т.п.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются практические контрольные задания.

Для проведения итогового контроля сформированности компетенции используется защита индивидуального проекта, оформление и защита отчета по его итогам.

Критерии оценок:

Оценка отлично – проведена разработка программы бизнес-тренинга в соответствии с требованиями преподавателя, результаты представлены в необходимом формате. Материал дисциплины усвоен и может быть воспроизведен.

Оценка 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.

Оценка удовлетворительно – фрагментарные знания, расплывчатые представления о предмете. Разработка программы бизнес-тренинга проведена с существенными недостатками, результаты представлены в непотребном виде. Студент плохо ориентируется в учебном материале, не может устранить неточности в своем ответе.

Оценка неудовлетворительно – отсутствие отчета о разработке программы бизнес-тренинга, программа разработана неправильно. Полное непонимание смысла проблем, не достаточно полное владение терминологией.

6.3. Примеры типовых контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценки результатов обучения, характеризующих сформированность компетенций.

Вопросы для контроля

Тема «Особенности профессий: «организационный тренер», «тренинг-менеджер», «организационный консультант»

1. В чем различия в работе внешнего и внутреннего бизнес-тренера?
2. Какие квалификационные требования предъявляются к бизнес-тренеру?
3. Что такое профессиональный стандарт?
4. Каковы трудовые функции специалиста по развитию и обучению персонала?

Тема «Особенности групповой работы и динамики»

1. Каковы основные цели групповой работы?
2. Назовите механизмы достижения целей групповой работы?
3. Каковы правила конструктивной обратной связи?
4. Что такое «Групповые нормы» и «Система санкций в групповой работе»?
5. Каковы показатели климата в группе (по В. Шутцу)?

Тема «Имитационные игры, организационно-деятельностные игры, деловые игры»

1. Перечислите этапы проведения имитационных игр?
2. Дайте характеристику пяти составляющих имитационных игр?
3. Какие существуют организационно-деятельностные игры и в чем их особенности?
4. Каковы признаки деловых игр?
5. Приведите примеры деловых игр?

Тема «Групповая дискуссия, эвристические технологии генерирования идей, методы активизации учебного процесса»

1. Каковы правила использования технологии «Групповая дискуссия»?
2. Назовите техники, используемые ведущим в групповой дискуссии?
3. Назовите основное правило проведения мозгового штурма?
4. Что такое «Метод синектики»?
5. Приведите примеры методов активизации учебного процесса?

Примерная тематика научно-исследовательской работы студентов:

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.
4. Разработка программы подготовки внутренних тренеров для организации.

5. Разработка адаптационной программы обучения для молодых работников.

Примерная тематика курсовых работ

1. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных теорий в сфере социально-психологического тренинга.
2. Сравнительный анализ эффективности использования различных методов, используемых в бизнес-тренингах.
3. Разработка программы бизнес-тренинга для адаптации молодых работников.
4. Разработка системы обучения кадрового резерва руководства.
5. Этические нормы работы внешнего и внутреннего бизнес-тренера в современной организации.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Рекомендуемая литература

7.1. основная литература

1. Бодров В.А.. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2006.
2. Захаров В.П., Хрящева Н.Ю. Социально-психологический тренинг. – Л.: ЛГУ, 1989.
3. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2003.
4. Кроль Л.М., Михайлова Е.Л. Тренинг для тренеров: как закалялась сталь. – М.: «Класс», 2004.
5. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала. – СПб.: ИВЭСЭП, «Знание», 2003.
6. Психогимнастика в тренинге: 220 упражнений для развития способности/под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб.: Речь, 2000.
7. Фопель К. Технология ведения тренинга: теория и практика. М.: Генезис, 2015.

7.2. дополнительная литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2004.
2. Барри М. Стоу. Антология организационной психологии. - М.: ООО «Вершина», 2005 – 712 с.
3. Бизнес-тренинг: идеи и методы/ под ред. А.Ж. Моносовой. – СПб.: Издательство «Речь», 2004.
4. Вачков И.В. Основные виды тренинговых групп в западной практической психологии// деп. В ИТОП РАО №20-96. М, 1996.
5. Геберт Д., Лутц фон Розенштиль. Организационная психология. Человек и организация. - Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2006. – 624 с.

6. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н.Новгород: НИМБ, 2007. - 1100 с.
7. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до я. – М.: Дело, 2000.
8. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. – СПб.: Питер, 2001.
9. Макшанов С.И. Психология тренинг. – СПб.: Речь, 1997.
10. Носкова О.Г. Психология труда. М.: изд-во «Академия», 2006.
11. Психология менеджмента/ Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2004. – 639 с.
12. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга. – СПб.: Издательство «Речь», 2005.
13. Сидоренко Е. Мотивационный тренинг. СПб: Речь, 2001.
14. Стюарт Дж. Тренинг организационных изменений. СПб.: Питер, 2001.
15. Талицких Е.В. Создание эффективного HR-отдела. Руководство менеджера по персоналу. - М.: Вершина, 2008. – 232 с.

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](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>

Карта компетенций, в формировании которых участвует дисциплина

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
	1	2	3	4	5
ОК-7: способность к самоорганизации и самообразованию	Отсутствие знаний	Фрагментарны е представления о содержании, специфике и закономерностях организационных процессов; обеспечению организационных процессов	В целом полные, но не систематическ ие знания о содержании, специфике и закономерност ях организационн ых процессов; обеспечению организационн ых процессов	В целом полные, но содержание отдельные пробелы знания о содержании, специфике и закономерност ях организационн ых процессов; обеспечению организационн ых процессов	Полные и систематическ ие знания о содержании, специфике и закономерност ях организационн ых процессов; обеспечению организационн ых процессов
	Отсутствие умений осуществлять анализ литературных источников в рамках дисциплины	Фрагментарно умеет осуществлять анализ литературных источников в рамках дисциплины	Умеет осуществлять анализ литературных источников в рамках дисциплины, но испытывает при этом систематическ ие проблемы.	Умеет осуществлять анализ литературных источников в рамках дисциплины, но испытывает при этом отдельные проблемы.	Умеет в полной мере осуществлять анализ литературных источников в рамках дисциплины
	Отсутствие навыков	Фрагментарно е применение навыков анализа литературных источников и генерирования предложений	В целом успешное, но не систематическо е применение навыков анализа литературных источников и генерирования предложений	В целом успешное, но содержащее определенные пробелы применение навыков анализа литературных источников и генерирования предложений	Успешное и систематическо е применение навыков анализа литературных источников и генерирования предложений
ПК-6: знание основ профессионального развития персонала,	Отсутствие знаний	Фрагментарны е представления	В целом полные, но не систематически	В целом полные, но содержание	Полные и систематически е знания о

процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике		о возможностях и ограничениях современных методов управления персоналом в области корпоративного обучения, управления карьерой	е знания о возможностях и ограничениях современных методов управления персоналом в области корпоративного обучения, управления карьерой	отдельные пробелы знания о возможностях и ограничениях современных методов управления персоналом в области корпоративного обучения, управления карьерой	возможностях и ограничениях современных методов управления персоналом в области корпоративного обучения, управления карьерой
	Отсутствие умений осуществлять разработку рекомендаций прикладного характера в области обучения и управления карьерой, осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок	Фрагментарно умеет осуществлять разработку рекомендаций прикладного характера в области обучения и управления карьерой, осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок	Умеет осуществлять разработку рекомендаций прикладного характера в области обучения и управления карьерой, осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок, но испытывает при этом систематические проблемы.	Умеет осуществлять разработку рекомендаций прикладного характера в области обучения и управления карьерой, осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок, но испытывает при этом отдельные проблемы.	Умеет в полной мере осуществлять разработку рекомендаций прикладного характера в области обучения и управления карьерой, осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок
	Отсутствие навыков	Фрагментарное использование навыков консалтинговой работы и составления консалтинговой документации в области обучения и управления карьерой	В целом успешное, но не систематическое использование навыков консалтинговой работы и составления консалтинговой документации в области обучения и управления карьерой	В целом успешное, но содержащее определенные пробелы использование навыков консалтинговой работы и составления консалтинговой документации в области обучения и управления карьерой	Успешное и систематическое использование навыков консалтинговой работы и составления консалтинговой документации в области обучения и управления карьерой
ПК-21: знание основ оценки качества обучения, управления	Отсутствие знаний	- Фрагментарные представления об	В целом полные, но не систематические знания об	В целом полные, но содержание отдельные	Полные и систематические знания об особенностях

карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике		особенностях применения современных методов оценки качества обучения и управления карьерой	особенностях применения современных методов оценки качества обучения и управления карьерой	пробелы знания об особенностях применения современных методов оценки качества обучения и управления карьерой	применения современных методов оценки качества обучения и управления карьерой
	Отсутствие умений осуществлять разработку методологии и процедуры оценки качества обучения и управления карьерой, в том числе кадрового резерва; осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок	Фрагментарно умеет осуществлять разработку методологии и процедуры оценки качества обучения и управления карьерой, в том числе кадрового резерва; осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок	Умеет осуществлять разработку методологии и процедуры оценки качества обучения и управления карьерой, в том числе кадрового резерва; осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок, но испытывает при этом систематические проблемы.	Умеет осуществлять разработку методологии и процедуры оценки качества обучения и управления карьерой, в том числе кадрового резерва; осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок, но испытывает при этом отдельные проблемы.	Умеет в полной мере осуществлять разработку методологии и процедуры оценки качества обучения и управления карьерой, в том числе кадрового резерва; осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок
	Отсутствие навыков	Фрагментарное применение навыков оценки качества обучения и управления карьеры персонала на практике; навыками составления консалтинговой документации по итогам обучения и формирования кадрового резерва	В целом успешное, но не систематическое применение навыков оценки качества обучения и управления карьеры персонала на практике; навыками составления консалтинговой документации по итогам обучения и формирования кадрового резерва	В целом успешное, но содержащее определенные пробелы применение навыков оценки качества обучения и управления карьеры персонала на практике; навыками составления консалтинговой документации по итогам обучения и формирования кадрового резерва	Успешное и систематическое применение навыков оценки качества обучения и управления карьеры персонала на практике; навыками составления консалтинговой документации по итогам обучения и формирования кадрового резерва

ПК-29: владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Отсутствие знаний	Фрагментарные представления о современных подходах к анализу и диагностике социальной сферы организации, в т.ч. трудовых коллективов; методах социального развития организации	В целом полные, но не систематические знания о современных подходах к анализу и диагностике социальной сферы организации, в т.ч. трудовых коллективов; методах социального развития организации	В целом полные, но содержание отдельные пробелы знания о современных подходах к анализу и диагностике социальной сферы организации, в т.ч. трудовых коллективов; методах социального развития организации	Полные и систематические знания о современных подходах к анализу и диагностике социальной сферы организации, в т.ч. трудовых коллективов; методах социального развития организации
	Отсутствие умений осуществлять составление и реализацию планов (программ) социального развития	Фрагментарно умеет осуществлять составление и реализацию планов (программ) социального развития	Умеет осуществлять составление и реализацию планов (программ) социального развития, но испытывает при этом систематические проблемы.	Умеет осуществлять составление и реализацию планов (программ) социального развития, но испытывает при этом отдельные проблемы.	Умеет в полной мере осуществлять составление и реализацию планов (программ) социального развития
	Отсутствие навыков	Фрагментарное применение навыков использования на практике современных методов социального развития организации	В целом успешное, но не систематическое применение навыков использования на практике современных методов социального развития организации	В целом успешное, но содержащее определенные пробелы применение навыков использования на практике современных методов социального развития организации	Успешное и систематическое применение навыков использования на практике современных методов социального развития организации

ПК-33: владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	Отсутствие знаний	Фрагментарные представления о методах и стилях наставничества, обучения коллег; приемах предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания	В целом полные, но не систематические знания о методах и стилях наставничества, обучения коллег; приемах предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания	В целом полные, но содержание отдельные пробелы знания о методах и стилях наставничества, обучения коллег; приемах предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания	Полные и систематические знания о методах и стилях наставничества, обучения коллег; приемах предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания
	Отсутствие умений влиять на персонал компании; обучать персонал компании, используя современные методы и подходы	Фрагментарно умеет влиять на персонал компании; обучать персонал компании, используя современные методы и подходы	Умеет влиять на персонал компании; обучать персонал компании, используя современные методы и подходы, но испытывает при этом систематические проблемы.	Умеет влиять на персонал компании; обучать персонал компании, используя современные методы и подходы, но испытывает при этом отдельные проблемы.	Умеет в полной мере влиять на персонал компании; обучать персонал компании, используя современные методы и подходы
	Отсутствие навыков	Фрагментарное применение навыков использования методов наставничества на практике; саморегуляции, профилактики профессиональной деформации и выгорания	В целом успешное, но не систематическое применение навыков использования методов наставничества на практике; саморегуляции, профилактики профессиональной деформации и выгорания	В целом успешное, но содержащее определенные пробелы применение навыков использования методов наставничества на практике; саморегуляции, профилактики профессиональной деформации и выгорания	Успешное и систематическое применение навыков использования методов наставничества на практике; саморегуляции, профилактики профессиональной деформации и выгорания

В результате освоения дисциплины студент должен

Знать:

- 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
- методы социального развития организации
- методы и стили наставничества, обучения коллег
- приемы предупреждения и профилактики профессиональной деформации и профессионального выгорания

Уметь:

- 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 аналитических отчетов, записок
- осуществлять разработку методологии и процедуры оценки качества обучения и управления карьерой, в том числе кадрового резерва
- осуществлять подготовку аналитических отчетов, записок
- осуществлять составление и реализацию планов (программ) социального развития;
- влиять на персонал компании
- обучать персонал компании, используя современные методы и подходы

Владеть:

- 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
- навыками применения на практике современных методов социального развития организации
- навыками применения методов наставничества на практике
- навыками саморегуляции, профилактики профессиональной деформации и выгорания

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Автор Сайгина Е.В.

Рецензент (ы) _____

Заведующий кафедрой Захарова Л.Н.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.