

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 № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Корпоративное обучение и развитие человеческого капитала

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

44.03.02 - Психолого-педагогическое образование

Направленность образовательной программы

Психолого-педагогическое консультирование и развитие жизнестойкости
субъектов образования

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.11 Корпоративное обучение и развитие человеческого капитала 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 |
| ПКД-4: Способен осуществлять социально-психологическое и организационно-управленческое консультирование субъектов профессиональной педагогической деятельности | ИПКД-4.1: Знает психологию управления и психологической поддержки профессиональной деятельности, принципы консультативной работы психолога в организациях, теорию и практику социально-психологического и организационно-управленческого консультирования субъектов профессиональной педагогической деятельности. ИПКД-4.2: Умеет оценивать и анализировать компетентность субъекта труда, осуществлять психологическое консультирование с целью поддержки его профессионального и социального развития. ИПКД-4.3: Владеет алгоритмами социально-психологического и организационно-управленческого консультирования, методами оценки результатов труда и способами поддержки профессионального развития субъектов профессиональной | ИПКД-4.1: 1) научные теоретические основы психологии управления, обучения и развития субъектов профессиональной педагогической деятельности; 2) принципы компетентностного подхода, как основы обучения и развития субъектов профессиональной педагогической деятельности; 3) современные практические наработки по обучению и развитию субъектов профессиональной педагогической деятельности; 4) консультирование субъектов профессиональной педагогической деятельности в практике его развития. ИПКД-4.2: Уметь: 1) анализировать ситуацию в организации в контексте целей обучения и развития субъекта труда; 2) формулировать цели и задачи обучения и развития субъекта труда; 3) оценивать компетенции и необходимость их развития. ИПКД-4.3: Владеть: | Эссе | Зачёт: Тест Задания |

| | | | | |
|---|---|---|-----------|---------------------------|
| | педагогической деятельности. | 1) навыками разработки планов и алгоритмов управленческого консультирования; 2) навыками анализа ресурсного обеспечения обучения и развития персонала при его планировании. | | |
| ПКО-1: Способен осуществлять социально-педагогическое и психолого-педагогическое сопровождение участников образовательного процесса | <p>ИПКО-1.1: Знает современные механизмы реализации социально-педагогической поддержки обучающихся в освоении образовательных программ; формы и методы консультирования педагогов, родителей (законных представителей) и обучающихся по вопросам воспитания и обучения детей.</p> <p>ИПКО-1.2: Умеет планировать и реализовывать меры по социально-педагогической поддержке обучающихся в освоении образовательных программ; организовывать индивидуальную профилактическую работу с обучающимися и семьями группы социального риска; координировать совместную деятельность с педагогами и родителями (законными представителями) по социально-педагогической поддержке обучающихся.</p> <p>ИПКО-1.3: Владеет инструментарием осуществления социально-педагогического и психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса</p> | <p>ИПКО-1.1:</p> <p>1) концепцию и механизмы реализации социально-педагогической поддержки обучающихся</p> <p>2) управленческие основы организации и проведения обучения и развития;</p> <p>3) психологические основы организации и проведения формы и методы консультирования педагогов, родителей (законных представителей) и обучающихся по вопросам воспитания и обучения детей;</p> <p>4) педагогические основы организации и проведения обучения и развития.</p> <p>ИПКО-1.2:</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять методы и технологии социально-психологической поддержки обучающихся;</p> <p>2) применять методы и технологии оценки компетенций для обучения и развития субъектов;</p> <p>3) разрабатывать методическое обеспечение обучения и развития субъектов.</p> <p>ИПКО-1.3:</p> <p>Владеть:</p> <p>1) опытом разработки программ и инструментов социально-педагогического и психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса;</p> | Дискуссия | Зачёт: Тест Задания |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | 2) опытом разработки предложений по реализации программ социально-педагогического и психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса. | | |
|--|--|---|--|--|

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

| | очная |
|--|--------------------------|
| Общая трудоемкость, з.е. | 2 |
| Часов по учебному плану | 72 |
| в том числе | |
| аудиторные занятия (контактная работа): | |
| - занятия лекционного типа | 20 |
| - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы) | 10 |
| - КСР | 1 |
| самостоятельная работа | 41 |
| Промежуточная аттестация | 0 Зачёт |

3.2. Содержание дисциплины

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

| Наименование 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/лабораторные работы), часы | Всего | |
| | 0 Ф 0 | 0 Ф 0 | 0 Ф 0 | 0 Ф 0 | 0 Ф 0 |
| Тема 1. История развития вопроса, организационно-деятельностный и компетентностный подход к обучению и развитию человеческого капитала. | 9 | 3 | 1 | 4 | 5 |
| Тема 2. Корпоративное обучение как ключевая функция системы обучения и развития субъектов труда. | 9 | 3 | 1 | 4 | 5 |
| Тема 3. Место службы обучения и развития персонала в структуре современной организации. | 8 | 2 | 1 | 3 | 5 |
| Тема 4. Источники и методы выявления потребностей в обучении. | 8 | 2 | 1 | 3 | 5 |
| Тема 5. Проектирование и планирование обучения. | 8 | 2 | 1 | 3 | 5 |
| Тема 6. Методы обучения и их сравнительная характеристика, | 7 | 2 | 1 | 3 | 4 |

| | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|
| особенности процесса организации обучения взрослых. | | | | | |
| Тема 7. Модульный подход к построению учебных программ. | 8 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Тема 8. Оценка результатов обучения. | 7 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| Тема 9. Профессиональная компетентность специалиста по обучению и развитию персонала и корпоративного тренера Особенности профессионального стандарта специалиста по обучению и развитию персонала; ключевые компетентности специалиста в данной области, основные принципы этического кодекса корпоративного тренера и специалиста по обучению и развитию персонала | 7 | 2 | 1 | 3 | 4 |
| Аттестация | 0 | | | | |
| КСР | 1 | | | 1 | |
| Итого | 72 | 20 | 10 | 31 | 41 |

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. История развития вопроса, организационно-деятельностный и компетентностный подход к обучению и развитию человеческого капитала.

Ключевые понятия: «Знания», «Умения», «Навыки», «Обучаемость», «Компетенция», «Профессиональное развитие», «Корпоративное обучение»; знаниевая парадигма в системе образования, современный компетентностный подход в обучении и развитии субъектов.

Тема 2. Корпоративное обучение как ключевая функция системы обучения и развития субъектов труда. Национальные особенности корпоративного обучения; системы корпоративного обучения по Т.С. Кабаченко; современные системы обучения в соответствии с законом «Об образовании»; составляющие учебного процесса; факторы, влияющие на учебный процесс.

Тема 3. Место службы обучения и развития персонала в структуре современной организации. Подразделения, ответственные за реализацию системы корпоративного обучения в организации (служба управления персоналом, учебный центр, корпоративный университет; роль психологического обеспечения в работе данных служб; типы систем корпоративного обучения и развития субъектов труда.

Тема 4. Источники и методы выявления потребностей в обучении. Факторы, под воздействием которых складываются потребности в обучении; способы выявления потребностей; понятия «Профессиография», «Профессиограмма», «Психограмма»; применение современных методов оценки («360°», Центр оценки и развития персонала, аттестация персонала) при составлении профессиограмм.

Тема 5. Проектирование и планирование обучения. Связь планирования корпоративного обучения со стратегией развития организации; использование SWOT-анализа при разработке системы корпоративного обучения; этапы процесса планирования обучения; формы организации обучения и развития персонала по Н.Ю. Хряцовой.

Тема 6. Методы обучения и их сравнительная характеристика, особенности процесса организации обучения взрослых. Классификация типов корпоративного обучения; критерии определения внешней образовательной организации; необходимый комплект обязательных документов для образовательной организации; разработка внутренних программ обучения; типовые плановые показатели реализации программ корпоративного обучения; особенности мотивации персонала при прохождении корпоративного обучения.

Тема 7. Модульный подход к построению учебных программ. Анализ модульных программ на примере корпоративных тренингов, систем наставничества, коучинга.

Тема 8. Оценка результатов обучения Основные подходы к оценке результатов корпоративного обучения; критерии эффективности системы корпоративного обучения; модель Дж.Киркпатрика; использование коэффициента рентабельности при оценке эффективности корпоративного обучения.

Тема 9. Профессиональная компетентность специалиста по обучению и развитию персонала и

корпоративного тренера

Особенности профессионального стандарта специалиста по обучению и развитию персонала; ключевые компетентности специалиста в данной области, основные принципы этического кодекса корпоративного тренера и специалиста по обучению и развитию персонала

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

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 - Эссе) для оценки сформированности компетенции ПКД-4:

Для осуществления текущего контроля успеваемости по компетенции предусмотрено написание эссе на одну из тем:

- «Стандарты работы специалиста по обучению и развитию персонала»
- «Особенности российской современной системы обучения и развития субъектов труда»
- «Психологические особенности обучения взрослой аудитории с точки зрения андрогогики»

Критерии оценивания (оценочное средство - Эссе)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--|
| зачтено | Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего. |
| не зачтено | Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений |

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссия) для оценки сформированности компетенции ПКО-1:

Для осуществления текущего контроля успеваемости по компетенции предусмотрено участие студентов в групповой дискуссии на темы:

«Направления работы тренера в организации»

«Особенности работы внешнего и внутреннего тренера в организации»

«Достоинства и недостатки организации на предприятии учебного центра и корпоративного университета»

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссия)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Студентом самостоятельно изучены вопросы к занятиям. Анализ достаточно полный. Активность на занятиях значительная. При обсуждении в группе даны верные ответы на более 50% вопросов. |
| не зачтено | Большинство вопросов к занятиям студентом самостоятельно не изучено. Анализ фрагментарный. Учебная активность на занятиях невысокая. При обсуждении в группе даны верные ответы на менее 50% вопросов. Имеют место существенные ошибки. |

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 | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые | Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные | Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены |

| | | | | | | | |
|---------------|--|---|--|--|--|--|---|
| | обучающегося от ответа | ошибки | ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме | негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами | задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме | все задания, в полном объеме без недочетов |
| <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 с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКД-4

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. Некоторые вопросы носят открытый характер. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Примеры тестовых заданий

1. Дайте определение следующим понятиям:

- Знание
- Умение
- Навык
- Корпоративное обучение

2. Укажите, что из перечисленного является составляющими учебного процесса?

- А) предмет обучения
- Б) субъект обучения
- В) способы обучения
- Г) организатор учебного процесса
- Д) все перечисленные

3. Укажите, на чем базируется компетентностный подход в обучении?

- А) усиление практической направленности обучения при сохранении его фундаментальности
- Б) достижение конкретных результатов и получение опыта
- В) приобретение знаний в определенной области

4. Укажите, кто из указанных отечественных психологов разрабатывал методологию деятельностного подхода?

- А) Б.Ф. Ломов
- Б) Е.А. Климов
- В) Т.С. Кабаченко

5. Укажите, какие подразделения внутри организации являются ответственными за организацию корпоративного обучения?

- А) Учебный центр
- Б) Кадровая служба
- В) Корпоративный университет

6. Перед Вами перечислены этапы в цикле организации корпоративного обучения. Выстройте их, пожалуйста, в правильную последовательность, указав номер соответствующего этапа в квадрате слева.

1. Оценка результатов обучения
2. Выявление потребностей в обучении
3. Контроль и совершенствование процесса обучения
4. Проектирование и планирование обучения
5. Собственно проведение обучения

7. Перечислите, какие существуют способы выявления потребностей в корпоративном обучении? Например, анализ результатов собеседования и тестирования специалистов при приеме на работу

8. При построении модели компетенций специалистов существуют определенные требования к формулировке индикаторов для оценки уровня развития компетенций. Укажите, какие из перечисленных индикаторов сформулированы правильно?

А) Способность оперативно и спокойно реагировать на изменение ситуации и применять все необходимые меры

Б) Умение беспристрастно выслушать самые разные точки зрения

В) Своевременно удовлетворяет потребности покупателя

9. Укажите, какие два требования существуют при подборе экспертов для проведения оценки персонала по методу 360°?

А)

Б)

10. Укажите, какие существуют недостатки у Центра оценки и развития персонала (Ассессмент-Центра)?

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПКО-1

Инструкция: На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. Некоторые вопросы носят открытый характер. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

Примеры тестовых заданий

1. Укажите, в чем суть деятельностно-компетентностного подхода к обучению?

2. Отметьте, какие системы существуют в российском образовании?

А) профессиональное образование

Б) профессиональное обучение

В) дополнительное профессиональное образование

3. Укажите, какие индикаторы относятся к КРІ руководителей среднего звена?

А) Прибыль компании

Б) Выполнение плана продаж

В) Среднемесячная производительность труда сотрудников подразделения

Г) Уровень текучести кадров в подразделении

4. Приведите примеры методов обучения для каждой из указанных групп?

А) Методы пассивного обучения

Б) Методы индивидуального активного обучения

В) Методы традиционного группового обучения

Г) Методы инновационного группового обучения

5. Какой документ выдается по итогам профессионального обучения?

А) свидетельство

Б) диплом

В) удостоверение

6. Какие факторы влияют на учебный процесс?

А) возраст

Б) специфика профессии

- В) обучаемость
- Г) мотивация
- Д) все перечисленные

7. Укажите, какие методы обучения характерны для организаций с разными типами организационных культур?

- А) Клановая организационная культура
- Б) Бюрократическая организационная культура
- В) Адхократическая организационная культура
- Г) Рыночная организационная культура

8. Укажите, какие из перечисленных показателей используется в организации для оценки эффективности системы корпоративного обучения?

- А) Количество обученных сотрудников
- Б) Общий объем расходов на обучение сотрудников
- В) Средняя стоимость 1 человеко-дня обучения

9. Перед Вами перечислены 4-е уровня для оценки эффективности обучения. Выстройте их, пожалуйста, в правильную последовательность, предложенную в модели Дж. Киркпатрика, указав номер соответствующего уровня в квадрате слева.

- Усвоение материала
- Реакция на обучение
- Изменение поведения
- Изменение трудовых показателей

10. Опишите основные отличия национальных систем обучения (укажите 2-3 основные характеристики)?

- А) в Японии
- Б) в США
- В) в России

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|--|
| зачтено | Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов |
| не зачтено | Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов |

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПКД-4

Инструкция: В заданиях представлены психические или управленческие явления или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описана соответствующее явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. Опишите достоинства и недостатки методов корпоративного обучения и развития персонала
2. Проведите диагностику образовательной системы обучения студентов в ННГУ им. Н.И. Лобачевского с использованием типологии Т.С. Кабаченко.
3. Изучите проф.стандарт Специалиста по подбору персонала (рекрутера) и укажите какими компетенциями должен обладать данный специалист
4. В ходе мозгового штурма напишите характеристики, которыми обладает корпоративное обучение в современной России.
5. Изучите примеры локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность подразделений по корпоративному обучению (предоставляются преподавателем) и выявите ключевые особенности деятельности данных подразделений (цели работы, направления деятельности, структура и т.п.)
6. Проведите SWOT – анализ корпоративного обучения в государственном ВУЗе и коммерческом учебном центре (*как конкурентов на рынке образовательных услуг*)
7. В ходе мозгового штурма напишите факторы, под воздействием которых складываются потребности в обучении (внешние и внутренние)
8. Сформулируйте 5 компетенций для выявления потребности в обучении: Специалиста по подбору персоналом и Специалиста по обучению персонала
9. Напишите «формулу профессии» по Е.А. Климову: Специалист по обучению персонала, Инженер-программист, Менеджер по продажам
10. Опишите: какие методы вы бы использовали для выявления потребности в обучении у инженера-программиста, начальника отдела по работе с персоналом

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПКО-1

Инструкция: В заданиях представлены психические или управленческие явления или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описана соответствующее явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

Задания

1. На основании профессионального стандарта специалиста по обучению и развитию персонала разработайте ключевые показатели эффективности его деятельности.
2. Проведите диагностику эффективности образовательной системы обучения студентов в ННГУ им. Н.И. Лобачевского с помощью модели Дж. Киркпатрика.
3. Разработайте 5 KPI для заместителя генерального директора по персоналу, начальника отдела обучения, специалиста по обучению и развитию персонала / психолога, инженера – программиста.
4. Опишите преимущества и недостатки: а) Закрытой формы проведения учебных занятий (участвуют только сотрудники организации), б) Открытой формы проведения учебных занятий.
5. Предложите методы ускорения адаптации нового сотрудника на профессиональном, психофизиологическом и социально-психологическом уровне.

6. Проведите самодиагностику с помощью методик: Опросник социально-психологической адаптации К.Роджерса, Р. Даймонда, Личностный опросник А.Г. Маклакова, С.В. Чермяниной и дайте рекомендации по эффективным способам адаптации.

7. Проанализируйте трудности адаптации молодого специалиста в организации по аспектам: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая

8. Укажите примеры методов обучения и их характеристики по классификации Т.С. Кабаченко:

| Тип обучения | Примеры методов | Возможность практики | Возможность обратной связи |
|-------------------------|-----------------|----------------------|----------------------------|
| Пассивные | | | |
| Индивидуальные активные | | | |
| Групповые | | | |

9. Укажите, каковы будут статьи затрат на обучение:

- Открытые семинары, конференции
- Внутренние тренинги
- Наставничество
- Стажировка

10. Напишите 5-7 критериев (требований) для выбора образовательной организации и выделите среди этих критериев обязательные и желательные.

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

| Оценка | Критерии оценивания |
|------------|---|
| зачтено | Задания в целом выполнены. Качество работы удовлетворительное. Уровень знаний не ниже среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ выполнен. Умения и владения продемонстрированы. |
| не зачтено | Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы. |

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Брюхова О. Ю. Развитие персонала: курс лекций / Брюхова О. Ю. - Екатеринбург, 2023. - 176 с. - Книга из коллекции - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=887280&idb=0>.

2. Руденко А. А. Мотивация и развитие персонала : учебное пособие / Руденко А. А., Остудина Т. В., Полякова Т. В. - Тольятти : ТГУ, 2013. - 210 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТГУ - Экономика и менеджмент.,
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=708337&idb=0>.
3. Технологии управления развитием персонала: учебник / Белкова Е.А., Грицай А.О., Карпов А.В. и др.; под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой. - Москва : Проспект, 2016.,
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=648164&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Психология труда / под ред. Климова Е.А., Носковой О.Г. - Москва : Юрайт, 2022. - 249 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492050> (дата обращения: 05.01.2022). - ISBN 978-5-534-00294-2 : 809.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт",
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=785681&idb=0>.
2. Эфендиев Азер Гамидович. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления : Монография. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 192 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-16-009876-0. - ISBN 978-5-16-101438-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631695&idb=0>.
3. Руденко А. А. Мотивация и развитие персонала : учебное пособие / Руденко А. А., Остудина Т. В., Полякова Т. В. - Тольятти : ТГУ, 2013. - 210 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТГУ - Экономика и менеджмент.,
<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=708337&idb=0>.

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

Программное обеспечение:

1. MS Microsoft Office Word 2007,
2. MS Microsoft Office PowerPoint 2007

Интернет-ресурсы:

- <https://hr-portal.ru> – Портал с материалами по управлению персоналом, в т.ч. по корпоративному обучению и развитию.
- <https://www.top-personal.ru> – Сайт журнала «Управления персоналом». Содержит материалы по многим направлениям управления персоналом, в т.ч. по корпоративному обучению и развитию.
- <https://ptpmag.ru> – Сайт журнала «Проблемы теории и практики управления». Содержит материалы по многим направлениям управления персоналом, в т.ч. по корпоративному обучению и развитию.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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

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 ФГОС ВО по направлению подготовки/специальности 44.03.02 - Психолого-педагогическое образование.

Автор(ы): Сайгина Елена Владимировна, кандидат психологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 20.05.2024, протокол № 12.