

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики

---

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Системы корпоративного обучения и развития персонала

---

Уровень высшего образования  
Магистратура

---

Направление подготовки / специальность  
38.04.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы  
Управление персоналом

---

Форма обучения  
очная, заочная

---

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.08 Системы корпоративного обучения и развития персонала 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
УК-1: Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	ИУК-1.1: Понимает принципы научной аргументации, руководствуется ими при обсуждении профессиональных проблем; критически относится к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её, добиваясь объективности фактов и суждений ИУК-1.2: Понимает принципы системного подхода и руководствуется ими в анализе ситуации, выделяет факторы внешней и внутренней среды объекта и оценивает их влияние ИУК-1.3: Анализирует проблемные ситуации на основе системного подхода: собирает необходимую информацию, анализирует её, описывает конкретные случаи, разрабатывает предложения по решению проблем	ИУК-1.1: Знать принципы научной аргументации Уметь критически относиться к информации, может выбрать стратегию по её проверке и реализовать её Владеть методами оценки объективности фактов и суждений и навыками критического анализа проблемных ситуаций на основе системного подхода  ИУК-1.2: Знать принципы системного подхода и анализа факторов внешней и внутренней среды объекта Уметь выделять и ранжировать факторы внешней и внутренней среды объекта Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию  ИУК-1.3: Знать принципы системного подхода и анализа факторов Уметь собирать необходимую информацию, анализировать её, описывает конкретные случаи	Практическое задание	Экзамен: Контрольные вопросы

		<p>Дискуссионное обсуждение Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Владеть методами оценки влияния факторов внешней и внутренней среды объекта на сложившуюся ситуацию</p>		
<p>ПК-10: Способен разрабатывать и апробировать программы обучения и развития персонала</p>	<p>ИПК-10.1: Понимает управленческие, психологические и педагогические основы организации и проведения обучения и развития персонала</p> <p>ИПК-10.2: Создает методические разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий</p> <p>ИПК-10.3: Совершенствует разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации</p>	<p>ИПК-10.1:</p> <p>Знать принципы и методологию обучения персонала в организации</p> <p>Уметь разрабатывать, планировать и реализовывать систему обучения и развития персонала в сфере бесконфликтного общения</p> <p>Владеть методами обучения и развития персонала организации с учетом актуального анализа проблемных и конфликтных ситуаций в организации</p> <p>ИПК-10.2:</p> <p>Знать современные педагогических методы и технологии развития персонала.</p> <p>Уметь разрабатывать программы обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.</p> <p>Владеть инструментами разработки программ обучения и развития персонала с использованием современных педагогических методов и технологий.</p> <p>ИПК-10.3:</p> <p>Знать основы разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации.</p> <p>Уметь разрабатывать и реализовывать программы обучения и развития персонала.</p> <p>Владеть методами и</p>	Задачи	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		технологиями разработки программ обучения и развития персонала по итогам апробации.		
ПК-9: Способен оценивать необходимость обучения и развития персонала	ИПК-9.1: Понимает принципы обучения и развития персонала в организации ИПК-9.2: Анализирует ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала ИПК-9.3: Разрабатывает планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации	ИПК-9.1: Знать принципы и методологию обучения персонала в организации Уметь разрабатывать, планировать и реализовывать систему обучения и развития персонала в сфере бесконфликтного общения Владеть методами обучения и развития персонала организации с учетом актуального анализа проблемных и конфликтных ситуаций в организации  ИПК-9.2: Знать технологии анализа организационной среды, планирования мероприятий обучения и развития персонала. Уметь анализировать ситуацию в организации для планирования обучения и развития персонала. Владеть анализом организационной среды и персонала.  ИПК-9.3: Знать основы планирования процесса обучения персонала. Уметь разрабатывать планы обучения персонала в соответствии с целями и задачами организации. Владеть методами и технологиями обучения персонала.	Доклад-презентация	Экзамен: Контрольные вопросы

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
--	-------	---------

<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
в том числе		
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>		
- занятия лекционного типа	12	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	12
- КСР	2	2
<b>самостоятельная работа</b>	<b>52</b>	<b>117</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>54</b> <b>Экзамен</b>	<b>9</b> <b>Экзамен</b>

### 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	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	
Тема 1. Развитие персонала организации как направление кадровой политики	15	24.5	2	0.5	4	2	6	2.5	9	22	
Тема 2. Должностное развитие персонала организации	16	23.5	2	0.5	4	2	6	2.5	10	21	
Тема 3.Обучение как ключевое направление развития персонала	17	25.5	2	0.5	4	2	6	2.5	11	23	
Тема 4. Организация процесса обучения персонала	15	21.5	2	0.5	4	2	6	2.5	9	19	
Тема 5. Методы обучения персонала	13	19.5	2	0.5	4	2	6	2.5	7	17	
Тема 6. Управление системой знаний персонала в организации	12	18.5	2	1.5	4	2	6	3.5	6	15	
Аттестация	54	9									
КСР	2	2						2	2		
Итого	144	144	12	4	24	12	38	18	52	117	

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Специфические методы исследования в менеджменте

Область применения специфических методов исследования. Классификация методов. Методы социологических исследований: сущность метода, область применения в менеджменте, виды, требования к организации и проведению. Тестирование: сущность метода, область применения в менеджменте, требования к организации и проведению. Методы экспертных оценок (метод мозгового штурма, метод Дельфи, метод «суда», метод «сценариев», метод SMART анализа, метод Исикавы, метод Парето и пр.): сущность методов, виды, требования к организации и проведению.

## Тема 2. Эффективность исследовательской деятельности менеджера

Факторы, характеризующие исследовательский потенциал управления: факторы методологической готовности, факторы наличия и структуры ресурсов и факторы организационных возможностей.

Социальная и экономическая эффективность исследования систем управления. Соблюдение принципов построения исследования как условие его эффективности: принцип объективности, системности, последовательности, целеустремленности, свободы мышления, и пр. Принципы работы с исследовательскими фактами. Принципы организации процедуры оценивания результатов исследования.

### 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.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Системы корпоративного обучения и развития персонала, <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5320>.

### 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 - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-1:**

Практическое задание №1 (СРС): на основе изучения планов индивидуального профессионального развития государственных и муниципальных служащих РФ, разработайте типовой план индивидуального развития сотрудника организации (по выбранной вами должности).

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	задание выполнено, представлен ответ на поставленный вопрос, предложено решение поставленной проблемы
не зачтено	задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками

### 5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задачи) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

Практическое творческая задача-практикум: сочините одну историю (история-притча, история-эмоция, история – «делай так») для применения в качестве обучения методом сторителлинг сотрудников принципам управления знаниями в организации и формирования организационная культура, ориентированная на знания.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Задачи)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	задача решена, представлен ответ на поставленный вопрос, предложено решение поставленной в задаче проблемы
не зачтено	задача не выполнена или выполнена, но с допущенными грубыми ошибками

### 5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад-презентация) для оценки сформированности компетенции ПК-9:

Традиционные методы обучения.

Современные методы обучения.

Методы развития потенциала сотрудников.

Управление знаниями и обучение персонала

Система управления знаниями в организации. Организационная структура управления знаниями.  
Корпоративный университет.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад-презентация)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	представлен доклад с презентацией
не зачтено	не подготовлен доклад, не представлена презентация

### 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 недочетами	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 отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены 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 некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован 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



	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	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»
<b>не зачтено</b>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	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 - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-1

Кадровая политика организации.

2. Профессиональное развитие персонала как направление кадровой политики организации.

3. Индивидуальный план профессионального развития. Методические рекомендации по разработке и утверждению индивидуальных планов профессионального развития.

4. Управление кадровым резервом.

5. Обучение как ключевой компонент развития персонала организации.

6. Внешнее обучение и его виды.

#### 5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-10

Внутрифирменное/внутриорганизационное обучение: понятие, подходы, типы учебных программ.

8. Основные этапы организации обучения.

9. Методы выявления потребности в обучении.

10. Мониторинг сферы образовательных услуг. Выбор поставщика образовательных услуг.

11. Планирование и бюджетирование обучения. Формирование программы обучения.

12. Документальное сопровождение обучения.

### 5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-9

Оценка эффективности обучения.

14. Традиционные методы обучения.

15. Современные (активные) методы обучения.

16. Система управления знаниями в организации.

17. Организационная структура управления знаниями. Корпоративный университет.

18. Внедрение системы управления знаниями в организации.

#### Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
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»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

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

Основная литература:

1. Хасанова Г. Б. Педагогические основы управления развитием персонала : учебное пособие / Хасанова Г. Б. - Казань : КНИТУ, 2018. - 240 с. - Книга из коллекции КНИТУ - Экономика и

менеджмент. - ISBN 978-5-7882-2364-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=825965&idb=0>.

2. Петров Алексей Яковлевич. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : Учебник для вузов / Петров А. Я. - Москва : Юрайт, 2020. - 317 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-10444-8 : 769.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=568891&idb=0>.

Дополнительная 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. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие. - Иркутск : ИрГУПС, 2019. - 136 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ИрГУПС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=733508&idb=0>.

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

1. [www. hr-portal. ru](http://www.hr-portal.ru)
2. [www. hr100.ru](http://www.hr100.ru)
3. [www. hrm. ru](http://www.hrm.ru)
4. [http://www. knigafund. ru](http://www.knigafund.ru)

## **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

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

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 подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Серебровская Наталья Евгеньевна, доктор психологических наук, доцент  
Аблязова Наталья Олеговна, кандидат экономических наук.

Заведующий кафедрой: Бедный Александр Борисович, кандидат социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.