

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ АДАПТАЦИОННОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.10.02 «Тренинги в организации»

Автор: старший преподаватель кафедры моделирования и организации социальных систем Назаренко Н.Н.

по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент

профиль «Управление человеческими ресурсами»

квалификация бакалавр

формы обучения очная

Цель освоения дисциплины:

Сформировать компетенцию ПК-2 Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Алгоритм формирования компетенции базируется на представлениях:

- о способах разрешения конфликтных ситуаций;
- о теоретических аспектах разработки и принятия управленческого решения
- о разделении оперативных и стратегических задач в области управления человеческими ресурсами организации;
- о принципах групповой работы.

План курса:

| № п/п | Наименование тем | Краткое описание тем |
|-------|---|---|
| 1. | Основы управления знаниями и методы обучения взрослых | Проведение анализа потребностей в обучении. Виды анализа потребностей в обучении. Методы сбора и обработки информации. Потребность на индивидуальном, групповом и организационном уровне. Использование результатов анализа потребностей в обучении для формирования плана обучения. Основные концепции обучения. Использование технологии ассессмент центра на этапе предтренинговой диагностики. Основы моделирования и проведения ассессмент центра. |
| 2. | Тренинг в организации как форма управления знаниями, методологические особенности проведения тренинга. | Деловая игра как форма обучения. Истоки происхождения тренинга. Классификация тренингов. Особенности применения тренингов в организации. Тренинговые программы – их отличие от разовых тренингов. Обратная связь как ключевой элемент процесса обучения. Критерии эффективности обратной связи, стимулирующей обучение. Фасилитация, выработка группой взглядов и концепций. Управление фасилитацией. Тренинг и корпоративная культура. |
| 3. | Проведение тренинга – выбор и реализация технологии, техники работы с группой, групповая динамика. Модерация, | Работа с групповой динамикой. Навыки работы с аудиторией. Принципы и особенности работы с малой аудиторией, состоящей из 6-14 человек. Навыки и техники, позволяющие тренеру привлекать и поддерживать внимание аудитории. Роли тренера на тренинге, их задача и эффективное применение. Фазы развития учебно-тренинговой группы и их своевременная диагностика. «Трудные» участники и методы работы с ними. Ассертивное поведение. Развитие навыков ассертивного поведения, применение техник ассертивности в тренинге. Техники постановки вопросов, |

| № п/п | Наименование тем | Краткое описание тем |
|----------|--|---|
| | супервизия. | используемые при проведении бизнес - тренинга. Умение слушать и наблюдать. Умение давать позитивную и негативную обратную связь. Супервизия. |
| 4. | Оценка результатов и критерии эффективности тренинга | Выделение критериев оценки. Методы оценки, их использование и интерпретация результатов. Модель Дональда Киркпатрика. Метод Джека Филипса и оценка возврата на инвестиции (ROI). Составление отчета по результатам тренинга: виды отчета, структура составления отчета. Работа службы управления человеческими ресурсами организации и директора по обучению персонала с отчетностью по тренинговым программам. |
| 5. | Посттренинговое сопровождение – правила организации, непрерывность и цикличность обучения. | Посттренинговое сопровождение. Система поддерживающих тренингов и других форм обучения. Задачи посттренингового сопровождения. Формы посттренингового сопровождения. Внедрение стандартов обслуживания РС. Аудит тренинговых программ. Цикл управления знаниями. Самообучающаяся организация – возможности формирования. Непрерывность обучения как самореализация личности. |
| 6. | Индивидуальное обучение и личностно-ориентированные тренинги | Индивидуальное обучение как один из инструментов посттренингового сопровождения. Использование различных международных моделей при анализе поведения в индивидуальном обучении. Коучинг. |

Формы текущего контроля

Материалы текущего контроля успеваемости, оценочные средства для промежуточной аттестации, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы, материально-техническая база, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

- направленные на контроль усвоения знаний основные теоретические положения организации и проведения тренингов в сфере УЧР
опрос, тестирование, подготовка студентами презентаций по отдельным темам, коллоквиум

- направленные на формирование умений разработать алгоритм моделирования потребности в обучении в управлении персоналом
анализ кейса, подготовка проекта

Форма промежуточной аттестации - экзамен

Основная литература

1. Невсеев А.Б. Тренинг в организации. Учебное пособие, С-Пб, Речь, 2014 г. 302 с.
2. Прокопьева Н.И. Бизнес-тренинг: с чего начать и как преуспеть. Советы руководителям и тренерам. – СПб., Питер, 2012. – 304 с.