

## АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ 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**

- **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. Невеев 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.