

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМ


В.В.Демин


" 30 " мая 2017 г.

Рабочая программа дисциплины

Технологии обучения

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Профиль подготовки

Управление персоналом организации в экономике знаний

Форма обучения

Очная

Томск–2017

1. Код и наименование дисциплины (модуля)

В. 1.11 Технологии обучения

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Технологии обучения» относится к вариативной части ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиля «Управление персоналом организации в экономике знаний». Цель дисциплины - формирование компетенций, позволяющих эффективно использовать современные технологии обучения и развития персонала в условиях конкретной организации.

3. Год/годы и семестр/семестры обучения.

Дисциплина «Технологии обучения» изучается студентами бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управления персоналом» профиля «Управление персоналом организации в экономике знаний» на 3 курсе во 2 семестре

4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть).

Входными требованиями для изучения дисциплины является знание основ менеджмента и базовыми методами принятия решений.

5. Общая трудоемкость дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа (ов), из которых 44 часа (ов) составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (20 часа (ов) – занятия лекционного типа, 24 - практические занятия), 64 часа (ов) составляет самостоятельная работа обучающегося, 36 часов - экзамен.

6. Формат обучения

Очный.

7. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-1, II уровень знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	З (ПК-1) - II Знать: технологии оценки трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, У (ПК-1) – II Уметь: применять методы изучения запроса организации на обучение, В (ПК-1) – II Владеть: навыками управления интеллектуальной собственностью

<p>ПК-4, II уровень знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике</p>	<p>З (ПК-4) - II Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы адаптации персонала; У (ПК-4) – II Уметь: определить цели и задачи программ адаптации, обучения персонала на основе данных оценки и в соответствии со стратегией организации. В (ПК-4) – II Владеть: принципами формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации</p>
---	---

8. Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
			Лекции	Семинарские/практические занятия	
1	Современные концептуальные подходы к развитию персонала.	12	4	4	12
2	Современные технологии развития и обучения персонала.	16	4	4	10
3	Источники и методы выявления потребностей в обучении.	22	2	2	10
4	Разработка стратегии развития персонала организации.	22	2	4	10
5	Комплексные программы развития и обучения в организации.	18	4	4	12
6	Коучинг как инструмент создания обучающейся организации.	18	4	4	10
Итого		144	20	24	64

36 часов - экзамен.

Тема 1. Современные концептуальные подходы к развитию персонала. Самообучающаяся организация. Система кадрового резерва. Современные модели бизнес-образования. Наставничество. Корпоративный университет.

Тема 2. Разработка стратегии развития персонала организации. Стратегия развития: подходы к формированию, цели, оценка результатов. Проектирование и планирование форм поддержки развития. Развивающая среда организации.

Тема 3. Источники и методы выявления потребностей в обучении. Критерии оценки потребности в обучении. Эффективность методов выявления потребностей в обучении.

Тема 4. Комплексные программы развития и обучения в организации для решения разных задач. Требования к комплексным программам развития и обучения в организации для решения разных задач (адаптация, изменения, т.д.). Технологии разработки программы развития. Проектирование.

Тема 5. Современные технологии развития и обучения персонала. Опыт российских и зарубежных компаний. Технология модульного обучения. Информационные технологии в обучении. Методы обучения: метод конкретных ситуаций, тренинг, метод обучения действием (secondment), обучение методом buddying, обучение по методу Shadowing, игровой метод, др. Возможности методов обучения. Эффективность применения различных методов обучения. Основные метрики. Методы оценки эффективности.

Тема 6. Коучинг как инструмент создания обучающейся организации. Коучинговый подход к управлению. Принципы и задачи коучинга. Коучинговые технологии. Компетенции менеджмента для реализации коучинга как технологии развития.

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю).

Самостоятельная работа осуществляется в следующих формах:

- подготовка к проблемным дискуссиям;
- выполнение индивидуальных и групповых заданий (по предложенным бизнес-кейсам, проектным заданиям);
- подготовка итогового проектного задания.

Для закрепления теоретического материала предполагается самостоятельное выполнение заданий по каждой пройденной теме, что позволяет обратить внимание на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь студентам систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. При выполнении заданий студент должен не просто воспроизводить полученные знания по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующие подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий; продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

В ходе выполнения заданий студентам необходимо ознакомиться с вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий материал по бизнес-кейсам (проектным заданиям), дополнительную литературу. В разделе «Учебно-методическое обеспечение» приведен список учебников, монографий, периодических изданий, источников информации в сети Internet, которые потребуются для выполнения заданий

Задания для самостоятельной работы

Опыт российских и зарубежных компаний в применении современных технологий обучения персонала.

Преимущества и недостатки различных технологий обучения персонала.

Методы выявления потребностей в обучении.

Анализ воздействия изменений на потребность в обучении персонала организации.

Основные преимущества планирования обучения персонала в организации. Основные экономические показатели открытого и закрытого обучения.

Системы кадрового резерва.

Управление талантами.

Организация мероприятий по формированию кадрового резерва.

Системы корпоративного обучения.

Сравнительная оценка тренинга и коучинга как методов развития.

Цикл обучения взрослых

10. Форма промежуточной аттестации

Форма промежуточной аттестации – дифференцированный зачет

11. Ресурсное обеспечение:

11.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы.

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. Москва : Юрайт , 2014.

2. Организационная психология : учебник : [для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки ФГОС ВПО 030300 "Психология" /А. Б. Леонова, Т. Ю. Базаров, М. М. Абдуллаева и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. Москва : ИНФРА-М , 2013.

3. Литвина, С. А. Еварович С.А. Ассесмент-центр как технология оценки

компетенций персонала в практике государственного управления : учебное пособие /С. А. Литвина, С. А. Еварович ; Том. гос. ун-т. ТГУ , 2013.

Дополнительные источники:

1. Даринская В. М. Оценка и развитие персонала методом "Ассесмент-центр" СПб. : Речь , 2008.
2. Иванова С. В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. М. : Эксмо , 2005.

11.2. Электронные библиотечные системы, доступные в сети ТГУ

1. ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>
2. ЭБС Консультант студента - <http://www.studentlibrary.ru/>
3. ЭБС Юрайт - <http://www.biblio-online.ru/>
4. ЭБС ZNANIUM.com (110 книг) - <http://znanium.com/catalog.php>.

11.3. Описание материально-технической базы.

Для проведения занятий по дисциплине «Технологии обучения» необходимы аудитории, оборудованные доской, желательнее экраном и проекционным аппаратом. Для самостоятельной работы в ходе изучения дополнительной литературы и выполнения заданий необходимы компьютеры или ноутбуки

12. Язык преподавания: русский язык

13. Преподаватель (преподаватели).

Автор: канд.пед.наук, доцент О.Н. Калачикова.

Рецензент: д-р экон.наук, профессор Е.В. Нехода

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ИЭМ «30» мая 2017 года, протокол № 6.