

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Факультет исторических и политических наук



Рабочая программа дисциплины

Корпоративное обучение и развитие

по направлению подготовки

46.04.02 Документоведение и архивоведение

Направленность (профиль) подготовки:
«Управление документами в современной организации»

Форма обучения
Очная

Квалификация
Магистр

Год приема
2023

Код дисциплины в учебном плане: Б1.О.08

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП

Г.Н. Алишина

Председатель УМК

Г.Н. Алишина

1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины является формирование компетенций в соответствии с учебным планом через достижение обучающимися следующих образовательных результатов:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты (в результате освоения дисциплины обучающийся сможет...)
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1 Выявляет, сопоставляет, типологизирует своеобразие культур для разработки стратегии взаимодействия с их носителями	ОРИук-5.1.1 определять тип организационной культуры компании для разработки стратегии корпоративного обучения и развития
	ИУК-5.2 Организует и модерирует межкультурное взаимодействие	ОРИук-5.2.1 назвать особенности развития подразделений организации с разными субкультурами
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИУК-6.1 Разрабатывает стратегию личностного и профессионального развития на основе соотнесения собственных целей и возможностей с развитием избранной сферы профессиональной деятельности	ОРИук-6.1.1 обосновать стратегию личностного и профессионального развития в контексте стратегических целей организации
	ИУК-6.2 Реализует и корректирует стратегию личностного и профессионального развития с учетом конъюнктуры и перспектив развития рынка труда	ОРИук-6.2.1 определить цели и скорректировать стратегию личностного и профессионального развития в контексте организационных изменений
	ИУК-6.3 Оценивает результаты реализации стратегии личностного и профессионального развития на основе анализа (рефлексии) своей деятельности и внешних суждений	ОРИук-6.3.1 оценить эффективность стратегии личностного и профессионального развития с учетом достижения целей организации

ОПК-2 Способен самостоятельно работать с источниками информации, непрерывно совершенствовать уровень профессиональной подготовки	ИОПК-2.2 Выявляет дефициты в собственных профессиональных навыках и выстраивает траекторию профессионального развития	ОРИопк-2.2.1 спроектировать траекторию профессионального развития с учетом целей развития организации
ОПК-5 Способен применять современные образовательные технологии в сфере реализации программ высшего образования, дополнительной профессиональной подготовки, а также корпоративного обучения сотрудников	ИОПК-5.1 Разрабатывает образовательные мероприятия, включая формулировку результатов обучения, ход проведения, способы и средства контроля	ОРИопк-5.1.1 обосновывать цели и предложить оценку результатов программ обучения и развития персонала в контексте целей организации
	ИОПК-5.2 Проводит образовательные мероприятия с использованием современных образовательных методик и технологий, в том числе в онлайн формате	ОРИопк-5.2.1 провести корпоративные образовательные мероприятия с использованием современных технологий обучения и развития персонала организации

2. Электронный учебный курс по дисциплине в «Электронном университете – Moodle» – <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=35087>.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части образовательной программы.

4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине

Семестр 3, экзамен.

5. Входные требования для освоения дисциплины

Для успешного освоения дисциплины требуются компетенции, сформированные в ходе освоения образовательных программ предшествующего уровня образования, и результаты обучения по дисциплинам Управление структурным подразделением и HR-менеджмент.

6. Язык реализации

Русский.

7. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 з.е., 216 часов, из которых:

– лекции: 16 ч.;

– практические занятия: 16 ч.;

в том числе практическая подготовка:

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

8. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Название и краткое содержание темы	Количество часов	
	лекции	семинарские / практические занятия
Тема 1. Место обучения и развития в системе управления человеческими ресурсами Развитие и обучение как элементы HR-цикла. Отличие подходов через обучение и развитие сотрудников. Модель компетенций специалиста по обучению ATD, модель ADDIE. Тренды в обучении сотрудников.	2	2
Тема 2. Организация обучения персонала Цели и задачи развития и обучения персонала. Обучение как бизнес-стратегия. Особенности обучения взрослых. Определение потребности в обучении. Выбор форм и методов обучения персонала. Основные типы результатов корпоративного обучения, показатели эффективности обучения персонала. JourneyMap обучения. Дизайн программ обучения. Современные технологии обучения: дистанционные формы обучения, геймификация, микролернинг и т.п.	4	4
Тема 3. Технологии развития сотрудников. Организационное развитие и развитие человеческих ресурсов. Модель обучающейся организации. Управление талантами в организации: традиционный и актуальный подходы. Развитие карьеры в организации Работа с высокопотенциальными и высокоэффективными сотрудниками. Коучинг руководителей.	4	4
Тема 4. Мотивация к обучению и развитию. Факторы успеха корпоративных программ обучения и развития Цепочка создания ценности в обучении. Поддержка результативности. Роль обратной связи.	2	2
Тема 5. Оценка эффективности процесса обучения и развития Цели оценки. Качественные и количественные показатели эффективности обучения и развития. Модели оценки эффективности обучения и развития: модель Д. Киркпатрика, модель Д. Стаффлбима (CIPP), таксономия Б. Блума. Оценка компетенций как подход к оценке обучения и развития. Трудности оценки эффективности программ обучения и развития.	4	4

В дисциплине используются следующие методики обучения: лекции с использованием интерактивных технологий, кейс-стади, групповые дискуссии, деловые игры, интеллект-карты.

9. Текущий контроль по дисциплине

В текущий контроль по дисциплине входит:

- работа на практических занятиях;
- выполнение заданий;
- решение кейсов.

Оценки, полученные в ходе текущего контроля, учитываются при прохождении промежуточной аттестации. Содержание и критерии оценивания элементов текущего контроля описываются в соответствующих методических материалах (см. п. 11).

Результаты текущей успеваемости фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр в электронном учебном курсе по дисциплине в Moodle.

10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Итоговая оценка по курсу складывается как совокупность результатов элементов текущего контроля и промежуточной аттестации: 40% (или 0,4) оценка за работу на семинарских занятиях + 60% (или 0,6) оценка за экзамен.

Оценка за работу на практических занятиях состоит из оценки: посещаемости (0 - 8 баллов, те 1 балл за каждое занятие); выполнения заданий (0- 24 балла, те от 0 до 3 баллов за каждое задание; задания оцениваются по шкале: 0 баллов – не выполнено, 1 балл – выполнено с существенными замечаниями, 2- выполнено с незначительными замечаниями, 3- выполнено без замечаний); интерактивного взаимодействия (вопросы-ответы, работа в группах) (0 - 8 баллов те 1 балл за каждое занятие с активным участием).

Результаты текущего контроля проверяют достижение следующих образовательных результатов: ОРИук-5.2.1, ОРИук-6.3.1, ОРИопк-5.2.1.

Экзамен проводится в устной форме как защита решения кейса (проверяются образовательные результаты ОРИук-5.1.1, ОРИук-6.1.1, ОРИук-6.2.1, ОРИопк-2.2.1, ОРИопк-5.1.1). Решение кейса должно быть представлено в виде двух файлов:

1. Презентация (формат .pdf или .pptx) с основными положениями решения и выводами (не более 10 слайдов).

2. Текстовый файл (формат .pdf или .docx) с дополнительной информацией (не более 1 страницы формата А4 12 шрифтом): дополнительные данные, ссылки на источники информации.

Критерии оценки и баллы:

- качество проведенного анализа и аргументированность сделанных выводов (0-20 баллов);

- опора при анализе на теоретические концепции, корректное использование терминологии (0-10 баллов);

- логика и структура изложения (0-20 баллов);

- качество оформления презентации и текстового файла (0-10 баллов).

Общая оценка для промежуточной аттестации выставляется на основании следующей шкалы:

75 – 100 баллов – отлично

65 – 74 балла – хорошо

50 – 64 балла – удовлетворительно

0-49 – неудовлетворительно

11. Учебно-методическое обеспечение

а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» – <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=35087>.

б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине. Все оценочные материалы, обеспечивающие текущий контроль и промежуточную аттестацию, в полном объеме представлены в ЭУК на платформе Moodle, в том числе:

- Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

- Методические рекомендации по решению кейса и подготовке всех необходимых материалов на экзамене.

12. Перечень учебной литературы

а) основная литература:

– Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2022. – 273 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003926>.

– Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.]; под ред. О.К. Миневой. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 160 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015>.

б) дополнительная литература:

– Завьялова Е.К. Управление развитием человеческих ресурсов: Учебник / Завьялова Е.К., Латуха М.О. – СПб: СПбГУ, 2017. – 252 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/999723>.

– Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие : учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: РИОР : ИНФРА-М, 2020. – 255 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1080284>.

– Макарова И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: Учебное пособие / Макарова И.К., Алехина О.Е., Крайнова Л.М. – М.: ИД Дело РАНХиГС, 2011. – 124 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/858594>.

– Поллок Р.В. Шесть дисциплин прорывного обучения : как превратить обучение и развитие в бизнес-результаты / Рой В.Х. Поллок, Эндрю МакК. Джефферсон, Кэлхун У. Уик ; под ред. Д.Л. Волкова и Н.В. Шумковой. - 3-е изд.. – М. : Эксмо, 2019. – 61 с.

– Чуланова О.Л. Кадровый консалтинг: учебник / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 358 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1085904>.

– Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента: учебник / О. Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 492 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324185>.

– Чуланова О.Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации: монография / О.Л. Чуланова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 217 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/1027227>.

в) ресурсы сети Интернет:

– Управление персоналом: открытый онлайн-курс – <https://stepik.org/course/93704/promo>.

– Экономика. Социология. Менеджмент (ЭСМ): федеральный образовательный портал – <https://ecsocman.hse.ru/>.

– Журнал «Управление персоналом» – <https://www.top-personal.ru/>.

– Журнал «HR-Journal» – <https://www.hr-journal.ru/>.

13. Перечень информационных технологий

а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office On-eNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);

– публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).

б) информационные справочные системы:

– Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ – <http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>

– Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ – <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>

– ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>

- ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
- Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
- ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
- ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

14. Материально-техническое обеспечение

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения занятий семинарского типа (семинарские / практические), индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

Аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в смешенном формате («Актру»).

15. Информация о разработчиках

Литвина Светлана Алексеевна, канд. психол. наук, доцент, институт экономики и менеджмента, доцент