


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю
Декан факультета
социологии и управления


О.В. Василенкова
31 августа 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ТРЕНИНГИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Уровень основной профессиональной образовательной программы:
магистратура

Направление подготовки: **38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) «**Управление человеческими ресурсами**»

Форма обучения **заочная**

Срок освоения ОПОП: **нормативный - 2 года 6 месяцев**

Факультет: **социологии и управления**

Кафедра: **управления персоналом**

Рязань, 2020

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Тренинги в управлении человеческими ресурсами» являются формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС, ознакомление с историей возникновения и развития тренинговых методов, современными подходами к организации и проведению тренингов с целью обучения, формирование общего представления о тренинге, анализ тренинговых методов, определение роли метафоризации в тренинге, классификация тренинговых групп, знакомство с организационно-методическими аспектами проведения тренинга, а так же подробное рассмотрение различных тренинговых игр, упражнений и психотехник на практике.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА

2.1. Учебная дисциплина «Тренинги в управлении человеческими ресурсами» относится к вариативной части Блока 1 - «Дисциплины по выбору».

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие знания, умения и владения, формируемые предшествующими дисциплинами:

- Управленческая экономика
- Теория организации и организационное поведение

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения, владение, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Практикум по разработке системы мотивации труда персонала.
- Профессионально-личностное развитие менеджера.

2.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих общекультурных (ОК) и профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	1.особенности саморазвития, 2.принципы и технологии саморазвития, самореализации 3. подходы к использованию творческого потенциала	1.учитывать особенности саморазвития, 2.применять принципы и технологии саморазвития, самореализации 3. использовать творческий потенциал	1.навыками саморазвития, 2.навыками применения принципов и технологий саморазвития, самореализации 3. навыками использования творческого потенциала
2.	ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	1.особенности управления организациями и подразделениями, 2.принципы и технологии управления группами (командами) сотрудников, 3. подходы к управлению проектами и сетями.	1. анализировать специфику управления организациями и подразделениями, 2.применять принципы и технологии управления группами (командами) сотрудников, 3. применять подходы к управлению проектами и сетями.	1. навыками анализа специфики управления организациями и подразделениями, 2.навыками применения принципов и технологий управления группами (командами) сотрудников, 3. навыками применения подходов к управлению проектами и сетями.

2.5 Карта компетенций дисциплины

Карта компетенций дисциплины					
Наименование дисциплины: Тренинги в управлении человеческими ресурсами					
Цель изучения дисциплины: формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС, ознакомление с историей возникновения и развития тренинговых методов, современными подходами к организации и проведению тренингов с целью обучения, формирование общего представления о тренинге, анализ тренинговых методов, определение роли метафоризации в тренинге, классификация тренинговых групп, знакомство с организационно-методическими аспектами проведения тренинга, а так же подробное рассмотрение различных тренинговых игр, упражнений и психотехник на практике.					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Общекультурные компетенции:					
Индекс	Компетенции Формулировка	Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p><u>Знать:</u> 1.особенности саморазвития, 2.принципы и технологии саморазвития, самореализации 3. подходы к использованию творческого потенциала</p> <p><u>Уметь:</u> 1.учитывать особенности саморазвития, 2.применять принципы и технологии саморазвития, самореализации 3. использовать творческий потенциал</p> <p><u>Владеть:</u> 1.навыками саморазвития, 2.навыками применения принципов и технологий саморазвития, самореализации 3. навыками использования творческого потенциала</p>	- практические занятия; - изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы; - разбор практических ситуаций («case studies»)	- тестирование; - Собеседование, - идз	<p>ПОРОГОВЫЙ</p> <p><u>Знать:</u> особенности саморазвития, <u>Уметь:</u> учитывать особенности саморазвития, <u>Владеть:</u> навыками саморазвития,</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p><u>Знать:</u> подходы к использованию творческого потенциала <u>Уметь:</u> использовать творческий потенциал <u>Владеть:</u> навыками использования творческого потенциала</p>
Профессиональные компетенции					
ПК-1	способность управлять	<u>Знать:</u> 1.особенности управления	- практические занятия;	- тестирование;	ПОРОГОВЫЙ

	<p>организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p>	<p>организациями и подразделениями, 2. принципы и технологии управления группами (командами) сотрудников, 3. подходы к управлению проектами и сетями. <u>Уметь:</u> 1. анализировать специфику управления организациями и подразделениями, 2. применять принципы и технологии управления группами (командами) сотрудников, 3. применять подходы к управлению проектами и сетями. <u>Владеть:</u> 1. навыками анализа специфики управления организациями и подразделениями, 2. навыками применения принципов и технологии управления группами (командами) сотрудников, 3. навыками применения подходов к управлению проектами и сетями.</p>	<p>- изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы; - разбор практических ситуаций («case studies»)</p>	<p>- Собеседование, - и др</p>	<p><u>Знать:</u> 1. особенности управления организациями и подразделениями, <u>Уметь:</u> 1. анализировать специфику управления организациями и подразделениями, <u>Владеть:</u> 1. навыками анализа специфики управления организациями и подразделениями, ПОВЫШЕННЫЙ <u>Знать:</u> подходы к управлению проектами и сетями. <u>Уметь:</u> 3. применять подходы к управлению проектами и сетями. <u>Владеть:</u> навыками применения подходов к управлению проектами и сетями.</p>
--	---	--	---	--	--

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		№ 3	
		часов	
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	12	12	
В том числе:	-	-	
Лекции (Л)	-	-	
Практические занятия (ПЗ), семинары (С)	12	12	
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	
2. Самостоятельная работа студента (всего)	56	56	
В том числе:		-	
<i>СРС в семестре</i>	52	52	
Курсовой проект (работа)	КП	-	-
	КР	-	-
Другие виды СРС:	-	-	
Работа с нормативно-правовыми актами	8	8	
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	12	12	
Работа со справочными материалами	8	8	
Изучение и конспектирование литературы	8	8	
Выполнение индивидуальных домашних заданий	8	8	
Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям	8	8	
<i>СРС в период сессии</i>			
Подготовка к зачету	4	4	
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	4	4
	экзамен (Э)	-	-
ИТОГО: Общая трудоемкость	72 2	72 2	

2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
3	1	Тренинг – как активная форма обучения персонала	<p>Тема 1. Определение понятия, функции и цели тренинга. Классификация тренингов</p> <p>Обоснование и актуальность тренингового обучения в сфере управления персоналом. Многообразие интерпретаций понятия тренинга. Особенности обучения персонала в режиме тренинга. Роль тренинга в эффективном управлении персоналом. Корпоративный учебный центр в организации: оценка необходимости создания и направления деятельности.</p> <p>Функциональная роль тренинга в управленческих операциях: мотивация деятельности, разрешение конфликтов, принятие решений, диагностика проблем, формирование и изменение корпоративной культуры.</p> <p>Классификация тренингов: разнообразие тематики, человеческие ресурсы, уровни проблем.</p> <p>Тема 2. История возникновения и развития тренинговых методов обучения на Западе и в России</p> <p>Тренинговые элементы в работах религиозных деятелей, живописцев и скульпторов, а также при подготовке военных. Вклад теории Курта Левина в развитие тренинговых методов. Психологическая основа первых тренингов. История развития на Западе. Появление тренинговых методов обучения в России.</p> <p>История тренингов личностного роста. Появление тренинга в промышленности и бизнес-среде.</p> <p>Исследования Р.Д. Джекобсона, И.Г. Щульца, К. Роджерса в области тренингового обучения. Вклад М.М. Бирштейн в развитие тренинговых методов в промышленной сфере. Специфика методов социально-психологической подготовки руководителей промышленного производства, предложенных М. Форвергом.</p> <p>Тема 3. Конкурентные преимущества тренинга в бизнес-среде</p> <p>Сравнительный анализ тренинговых методов обучения персонала с семинарами, лекциями, выставками, круглыми столами, конференциями.</p>

			Активность участников тренинга. Возможность решения проблем нестандартными способами. Обмен опытом с другими участниками. Уменьшение сопротивления обучению за счет тренинговой работы.
3	2	Особенности подготовки проведения тренингов	<p>Тема 4. Выявление потребности в обучении Организация фокус-группы для оценки потребности в обучении. Реальная потребность в обучении и личная заинтересованность. Соответствие потребностей организации и потребностей обучающихся. Ожидания участников тренинга. Формирование настроения на тренинг. Повышение мотивации в обучении.</p> <p>Тема 5. Формирование тренинговых групп Цели, особенности и этапы формирования учебных групп. Определение оптимального количества участников. Понятие гомогенности и гетерогенности групп. Поло-возрастные категории участников. Статусные позиции участников в организации и различия в специфике профессиональной деятельности. Психологическое тестирование как способ выбора кандидата на учебную программу. Качество формирования тренинговых групп и эффективность обучения.</p> <p>Тема 6. Организационные и содержательные аспекты процедуры тренинга Особенности процедуры тренинга. Опыт как основа обучения. Организационные требования: площадь помещения, наличие необходимых ресурсов и вспомогательных инструментов, возможность использования аппаратуры, комфортные рабочие места. Понятие обратной связи, ее роль в обучении и работа с ней. Конструктивность и своевременность обратной связи. Круговая обратная связь. Понятие групповой динамики, ее особенности и характеристики. Этап знакомства. Правила групповой работы. Характеристика тренинговых методов: ролевые и деловые игры, практические ситуации, дискуссии, мозговые штурмы. Анализ возможностей методов. Временной регламент в тренинге. Завершение тренинга. Видеосъемка на тренинге. Видеообратная связь.</p> <p>Тема 7. Оценка эффективности обучения на тренингах Разнообразие методов оценки эффективности обучения на тренингах. Характеристики основных критериев эффективности обучения: мнение</p>

			<p>обучающихся, усвоение учебного материала, поведенческие изменения, рабочие результаты, эффективность затрат. Субъективные и объективные подходы к оценке эффективности обучения. Эмоциональная составляющие при оценке результатов. Посттренинговое сопровождение. Диагностика эффективности тренинга методом анкетирования. Экономическая эффективность обучения персонала на тренингах.</p> <p>Составление аналитического отчета о результатах тренинга. Внедрение результатов.</p>
3	3	<p>Основные характеристики участников тренинга и виды учебных групп</p>	<p>Тема 8. Ролевые позиции участников тренинга, их классификация</p> <p>Разнообразие ролевых позиции участников тренинга. Их классификация: γ (гамма)-участники, ω (омега)-участники, η (ню)-участники, β (бета)-участники.</p> <p>Динамика ролей в процессе тренинга.</p> <p>Агрессия на тренинге. Причины возникновения</p> <p>Способы профилактики и нейтрализации агрессии.</p> <p>Разновидности «участников-препятствий».</p> <p>Методы взаимодействия и работы с ними.</p> <p>Тема 9. Виды тренинговых групп</p> <p>Понятие и классификация тренинговых групп. Цель формирования. Характеристика «идеальных» и «проблемных» тренинговых групп. Недостатки и преимущества работы с «проблемными» группами. Способы изменения проблемных групп в рабочие группы.</p> <p>Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп.</p> <p>Тема 10. Качественный и количественный состав тренинговых групп</p> <p>Качественный состав тренинговой группы. Поло-возрастные категории участников. Статусные позиции участников в организации и различия в специфике профессиональной деятельности. Образовательный уровень обучающихся.</p> <p>Количественные характеристики групп. Анализ оптимального числа участников обучения. Влияние количественного состава участников на работу в тренинговой группе.</p>
3	4	<p>Личность бизнес-тренера и его профессиональные характеристики</p>	<p>Тема 11. Стили ведения тренинга</p> <p>Играемые роли бизнес-тренера. Основные функции: эксперт, аналитик, составитель учебной программы, разработчик учебных материалов, специалист по техническим средствам обучения, координатор, преподаватель-лектор, фасилитатор, инспектор, проводник изменений, специалист по</p>

			<p>маркетингу, специалист по теории обучения, консультант по профессиональному развитию, менеджер по обучению.</p> <p>Стили ведения тренинга. Роль тренера в проведении игр. Возможности фасилитации. Тренер в роли фасилитатора.</p> <p>Тема 12. Профессиональные характеристики и личностные качества бизнес-тренера</p> <p>Профессиональные характеристики эффективного бизнес-тренера необходимые для эффективной работы. Соответствие профессиональных качеств функциям и должностным обязанностям бизнес-тренера. Опыт тренера: деловой или преподавательский. Обучение и образование тренера.</p> <p>Личностные качества бизнес-тренера, помогающие в тренинговой работе.</p> <p>Анализ преимуществ и недостатков внешнего и внутреннего бизнес-тренеров.</p> <p>Тема 13. Особенности парной работы двух бизнес -тренеров</p> <p>Виды парной работы двух бизнес-тренеров с группой. Преимущества парной работы для группы и тренеров.</p> <p>Правила синхронизации и согласованности в работе двух тренеров. Роли тренеров по отношению друг к другу и к рабочей группе. Демонстрация моноролей и полиролей.</p> <p>Тема 14. Выбор профессионального бизнес-тренера</p> <p>Критерии выбора профессионального бизнес-тренера. Характеристики профессионального тренера. Фрилэнсеры и тренинговые центры.</p> <p>Сравнительный анализ гендерных отличий: мужчина-тренер и женщина-тренер. Особенности работы с группой.</p>
3	5	<p>Тренинговый рынок в России: сегодня и завтра</p>	<p>Тема 15. Качество услуг учебно-тренинговых центров в столице и на периферии</p> <p>Характеристика современной ситуации на тренинговом рынке в России: города-мегаполисы и периферия.</p> <p>Перспективы развития и совершенствования тренингового рынка в России.</p> <p>Тема 16. Проблема сертификации бизнес-тренеров</p> <p>Понятие и сущности сертификации. Условия сертификации бизнес-тренеров в России. Влияние</p>

		стандартизации требований к квалификации тренеров на развитие рынка корпоративного обучения в России в будущем.
--	--	---

2.2. Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
3	1	Тренинг – как активная форма обучения персонала						
3	1.1	Определение понятия, функции и цели тренинга. Классификация тренингов						
3	1.2	История возникновения и развития тренинговых методов обучения на Западе и в России	-	-	1,5	10	11,5	
3	1.3	Конкурентные преимущества тренинга в бизнес-среде						
		Раздел дисциплины № 1	-	-	1,5	10	11,5	
3	2	Особенности подготовки и проведения тренингов						
3	2.1	Выявление потребности в обучении						
3	2.2	Формирование тренинговых групп						
3	2.3	Организационные и содержательные аспекты процедуры тренинга	-	-	3	12	15	
3	2.4	Оценка эффективности обучения на тренингах						
		Раздел дисциплины № 2	-	-	3	12	15	
3	3	Основные характеристики участников тренинга и виды учебных групп						
3	3.1	Рольевые позиции участников тренинга, их классификация						
3	3.2	Виды тренинговых групп						
3	3.3	Качественный и количественный состав тренинговых групп	-	-	3	12	15	

		Раздел дисциплины № 3	-	-	3	12	15	
3	4	Личность бизнес-тренера и его профессиональные характеристики						
3	4.1	Стили ведения тренинга						
3	4.2	Профессиональные характеристики и личностные качества бизнес-тренера						
3	4.3	Особенности парной работы двух бизнес -тренеров	-	-	3	12	15	
3	4.4	Выбор профессионального бизнес-тренера						
		Раздел дисциплины № 4	-	-	3	12	15	
3	5	Тренинговый рынок в России: сегодня и завтра						
3	5.1	Качество услуг учебно-тренинговых центров в столице и на периферии						
3	5.2	Проблема сертификации бизнес-тренеров	-	-	1,5	10	11,5	
		Раздел дисциплины № 5	-	-	1,5	10	11,5	
		ИТОГО за семестр	-	-	12	56	68	Зачет -4
		ИТОГО	-	-	12	56	68	72

2.3. Лабораторный практикум – не предусмотрено.

2.4. Примерная тематика курсовых работ – не предусмотрено

3.САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Виды СРС

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
3	1	Тренинг – как активная форма обучения персонала	<p>Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям, контрольным работам и т.д.</p> <p>Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями)</p> <p>Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы</p> <p>Выполнение индивидуальных домашних заданий (подготовка докладов, рефератов и т.д.)</p> <p>Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>1ч. x 8</p> <p>-</p>
3	2	Особенности подготовки и проведения тренингов	<p>Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям, контрольным работам и т.д.</p> <p>Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями)</p> <p>Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы</p> <p>Выполнение индивидуальных домашних заданий(подготовка докладов, рефератов и т.д.)</p> <p>Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям</p>	<p>1ч. x 4</p> <p>1ч. x 4</p> <p>1ч. x 4</p> <p>1ч. x 5</p> <p>-</p>
3	3	Основные характеристики участников тренинга и виды учебных групп	<p>Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям, контрольным работам и т.д.</p> <p>Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями)</p> <p>Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы</p> <p>Выполнение индивидуальных домашних заданий(подготовка докладов, рефератов и т.д.)</p> <p>Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям</p>	<p>1ч. x 4</p> <p>-</p> <p>1ч. x 4</p> <p>1ч. x 4</p> <p>-</p>
3	4	Личность бизнес-тренера и его профессиональные характеристики	<p>Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям, контрольным работам и т.д.</p> <p>Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями)</p> <p>Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы</p> <p>Выполнение индивидуальных домашних заданий(подготовка докладов, рефератов и т.д.)</p> <p>Выполнение научно-исследовательской</p>	<p>-</p> <p>1ч. x 3</p> <p>-</p> <p>1ч. x 4</p>

			работы, подготовка к конференциям	-
3	5	Тренинговый рынок в России: сегодня и завтра	Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям, контрольным работам и т.д.	-
			Работа со справочными материалами (словарями, энциклопедиями)	-
			Изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы	-
			Выполнение индивидуальных домашних заданий(подготовка докладов, рефератов и т.д.)	1ч. х 6
			Выполнение научно-исследовательской работы, подготовка к конференциям	-
			Подготовка к зачету	1ч. х 6
ИТОГО в семестре				56
ИТОГО				56

3.2 График работы студента в семестре (заполняется для очной формы обучения)

3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При изучении данной дисциплины обучающиеся выполняют различные виды самостоятельной работы: подготовка к практическим занятиям (планы занятий приведены в разделе «Иные сведения»); подготовка доклада, реферата, эссе; подготовка к зачету (приведены в разделе «Иные сведения»).

При выполнении всех форм самостоятельной работы обучающиеся пользуются литературой, указанной в списке основной и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа выполняется обучающимися в процессе изучения всех учебных дисциплин. Она направлена на овладение обучающимися фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками, умениями работы с литературными источниками, практического решения задач, на развитие логического мышления, творческой активности, исследовательского подхода в освоении учебного материала, развитие познавательных способностей.

Результаты выполнения самостоятельной работы представляются обучающимися во время аудиторных занятий, проверяются и оцениваются преподавателем в ходе текущего (рубежного, итогового) контроля – в соответствии с учебным планом (расписанием занятий, зачетно-экзаменационной сессии).

В целом самостоятельная работа студента при изучении курса, независимо от формы обучения это:

- работа с конспектами лекций (обработка текста); усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной основной учебной и дополнительной литературы;

- изучение учебной, научной, методической, справочной литературы, в том числе с привлечением электронных средств информации;
- составление различных видов записей прочитанного: конспектирование, аннотирование, реферирование;
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции;
- выполнение индивидуальных заданий по различным разделам содержания учебной дисциплины;
- выполнение рефератов, докладов, эссе, осуществление индивидуальной учебно-исследовательской работы;
- текущий самоконтроль успеваемости на базе традиционных тестов.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (см. Фонд оценочных средств)

4.1. Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по учебной дисциплине– не используется

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1.Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1.	Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы: учебное издание	Вачков И.В.	М.: Эксмо, 2008.	1-5	3	28	
2.	Менеджмент: учебник.	Виханский О.С., Наумов А.И.	М.: Гардарика, 2004.	1-5	3	77	-
3.	Основы менеджмента: Учебник	Семенов А.К., Набоков В.И..	М.: «Дашков и К», 2011.	1-5	3	28	

5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор(ы)	Год и место издания	Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
						В библиотеке	На кафедре
1.	Менеджмент: Учебник.	Веснин В.Р.	М.: Велби: Проспект, 2009.	1-5	3	11	-
2.	Основы менеджмента: учебное пособие.	Макашева З.М.	М.: КНОРУС, 2004.	1-5	3	5	-
3.	Основы менеджмента.	Мескон А., Альберт М., Хедоури Ф.	М., 2003.	1-5	3	1	-
4.	Менеджмент организации: учебник.	Тебекин А.В., Касаев Б.С.	М.: КНОРУС, 2006.	1-5	3	2	1
5.	Менеджмент. Учебное пособие.	Вершигора Е.Е.	М., ИНФРА- М, 2009.	1-5	3	4	-
6.	Менеджмент.	Дафт Р.	СПб.: Питер, 2009.	1-5	3	3	-
7.	Теория, практика и искусство управления: Учебник для вузов.	Кнорринг В.И.	М.: Норма, 2007.	1-5	3	28	-
8.	История менеджмента: учебное пособие для вузов.	Кравченко А.И.	М.: Академический проект, 2009.	1-5	3		-
9.	История управленческой мысли: Учебник.	Маршев В.И.	М.: ИНФРА – М, 2011.	1-5	3	1	-
10	Менеджмент: учебник	кол. Авторов; под ред. М.Л. Разу.	М.: КНОРУС, 2009.	1-5	3	49	-
11.	Менеджмент: учебник	Под ред М.М. Максимцова, М.А. Комарова	М.: ЮНИТИ, 2002	1-5	3	79	

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. ООО «ИВИС» [Электронный ресурс] : база данных. – Доступ к полным текстам только в локальной сети университета. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com> (дата обращения: 25.08.2020).

2. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru> (дата обращения: 25.08.2020).
3. Электронный каталог НБ РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ РГУ имени С. А. Есенина. – Рязань, [1990 -]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
4. Юрайт [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 25.08.2020).

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины:

1. [AUP.Ru. Административно-управленческий портал](http://www.aup.ru) [Электронный ресурс] : [бизнес-портал](http://www.aup.ru). – Режим доступа: <http://www.aup.ru>, [свободный](http://www.aup.ru) (дата обращения: 25.08.2020).
2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Доступ зарегистрированным пользователям по паролю. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.08.2020).
3. HR-Journal. Работа с персоналом [Электронный ресурс] : Интернет-журнал. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
4. Info Management [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
5. Quality.eup.ru [Электронный ресурс] : сайт о менеджменте качества. – Режим доступа: <http://quality.eup.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
6. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс] : [сайт]. – Режим доступа: www.wciom.ru, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам [Электронный ресурс] : федеральный портал. – Режим доступа: <http://window.edu.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
8. Единый архив экономических и социологических данных [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://sophist.hse.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
9. КиберЛенинка [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, [свободный](https://cyberleninka.ru) (дата обращения: 25.08.2020).
10. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : Интернет-проект. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
12. Менеджмент [Электронный ресурс] : [сайт] // Элитариум. Центр дополнительного образования. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/management>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: специализированные лекционные аудитории, оснащенные видеопроекционным оборудованием, средствами звуковоспроизведения и экраном, оборудованные учебной мебелью; библиотека, имеющая учебные места для студентов, оснащенные компьютерной техникой с доступом к базам данных и сети Интернет; компьютерный класс,

мультимедийный курс лекций.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся: видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office или аналогичные.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствуют.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решений задач по алгоритму и др.
Контрольная работа/индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к экзамену/зачету	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет);
- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;

- - применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео);
- - консультирования обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (электронная почта).

10. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Набор ПО для кафедральных ноутбуков	
Антивирус Kaspersky Endpoint Security	Договор № 14-ЗК-2020 от 06.07.2020г.
Офисное приложение LibreOffice	свободно распространяемое ПО
Архиватор 7-zip	свободно распространяемое ПО
Браузер изображений FastStoneImageViewer	свободно распространяемое ПО
PDF ридер FoxitReader	свободно распространяемое ПО
Медиа проигрыватель VLC media player	свободно распространяемое ПО
Запись дисков ImageBurn	свободно распространяемое ПО
DJVU браузер DjVu Browser Plug-in	свободно распространяемое ПО

При реализации дисциплины с применением (частичным применением) дистанционных образовательных технологий используются: вебинарная платформа Zoom (договор б/н от 10.10.2020г.); система электронного обучения Moodle (свободно распространяемое ПО)

11. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ ТРЕНИНГИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ**

**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
1.	Тренинг – как активная форма обучения персонала	ОК-3, ПК-1	Собеседование, ИДЗ, ТЕСТИРОВАНИЕ
2.	Особенности подготовки и проведения тренингов	ОК-3, ПК-1	Собеседование, ИДЗ, ТЕСТИРОВАНИЕ
3.	Основные характеристики участников тренинга и виды учебных групп	ОК-3, ПК-1	Собеседование, ИДЗ, ТЕСТИРОВАНИЕ
4.	Личность бизнес-тренера и его профессиональные характеристики	ОК-3, ПК-1	Собеседование, ИДЗ, ТЕСТИРОВАНИЕ
5.	Тренинговый рынок в России: сегодня и завтра	ОК-3, ПК-1	Собеседование, ИДЗ, ТЕСТИРОВАНИЕ

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Элементы компетенции	Индекс элемента
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	знать	
		1.особенности саморазвития,	ОК3 31
		2.принципы и технологии саморазвития, самореализации	ОК332
		3.подходы к использованию творческого потенциала	ОК3 33
		уметь	
		1.учитывать особенности саморазвития,	ОК3 У1
		2.применять принципы и технологии саморазвития, самореализации	ОК3 У2
		3. использовать творческий потенциал	ОК3 У3
		владеть	

		1.навыками саморазвития,	ОК3 В1
		2.навыками применения принципов и технологий саморазвития, самореализации	ОК3 В2
		3. навыками использования творческого потенциала	ОК3 В3
ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	знать	
		1.особенности управления организациями и подразделениями,	ПК1 31
		2.принципы и технологии управления группами (командами) сотрудников,	ПК 1 32
		3. подходы к управлению проектами и сетями.	ПК1 33
		уметь	
		1. анализировать специфику управления организациями и подразделениями,	ПК 1 У1
		2.применять принципы и технологии управления группами (командами) сотрудников,	ПК 1 У2
		3. применять подходы к управлению проектами и сетями.	ПК 1 У3
		владеть	
		1. навыками анализа специфики управления организациями и подразделениями,	ПК 1 В1
		2.навыками применения принципов и технологии управления группами (командами) сотрудников,	ПК 1 В2
		3. навыками применения подходов к управлению проектами и сетями.	ПК 1 В3

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
1	Бизнес-тренинг – как метод и форма обучения персонала организации.	ОК3 31, ОК3 32, ПК1 31
2	Роль тренингового обучения в эффективном управлении персоналом.	ОК3 У1, ПК1 31
3	Корпоративный учебный центр: функции в организации и оценка необходимости создания.	ОК3 33, ПК1 31
4	Конкурентные преимущества тренинга в бизнес-среде перед другими видами обучения персонала.	ОК3 33, ПК 1 32
5	Определение понятия, функции и цели тренинга.	ОК3 У2, ПК 1 32
6	Классификация тренингов.	ОК3 32
7	История возникновения и развития тренинговых методов обучения на Западе и в России.	ОК3 В2

8	Вклад теории Курта Левина в развитие тренинговых методов.	ОК3 В2, ПК 1 У2
9	История тренингов личностного роста.	ОК3 В3, ПК 1 У2
10	Появление тренинга в промышленности и бизнес-среде.	ОК3 31, ПК 1 У1
11	Этапы подготовки и реализации тренинговых программ.	ОК3 33
12	Методы выявления потребности в обучении на тренингах.	ОК3 У1
13	Фокус-группа как метод выявления потребности в обучении.	ОК3 У2, ПК 1 32
14	Особенности формирования учебных групп.	ОК3 33, ПК 1 32
15	Особенности процедуры тренинга.	ОК3 33, ПК1 33
16	Тренинговые методы.	ОК3 У3
17	Временной регламент в тренинге.	ОК3 В1
18	Роль обратной связи в тренинге.	ОК3 32, ПК 1 У2
19	Понятие групповой динамики, ее особенности и характеристики.	ОК3 33, ПК 1 У1
20	Правила групповой работы.	ОК3 33, ПК1 33
21	Видеосъемка на тренинге.	ОК3 В3, ПК 1 У2
22	Рольевые позиции участников тренинга, их классификация.	ОК3 33, ПК 1 В2
23	Агрессия на тренинге. Способы профилактики и нейтрализации.	ОК3 В3, ПК 1 В2
24	Классификация «участников-препятствий». Методы взаимодействия и работы с ними.	ОК3 33, ПК 1 В2
25	Понятие и характеристика идеальных и проблемных тренинговых групп.	ОК3 В2, ПК 1 В2
26	Способы изменения проблемных групп в рабочие группы.	ОК3 33, ПК 1 В2
27	Гомогенность и гетерогенность тренинговых групп.	ОК3 33, ПК 1 В2
28	Качественный состав тренинговой группы.	ОК3 33, ПК 1 В2
29	Влияние количественного состава участников на работу в тренинговой группе.	ОК3 В2, ПК 1 В2
30	Методы оценки эффективности обучения на тренингах.	ОК3 33, ПК 1 У1
31	Субъективные и объективные подходы к оценке эффективности обучения на тренинга.	ОК3 33
32	Посттренинговое сопровождение.	ОК3У1, ПК 1 В3
33	Диагностика эффективности тренинга методом анкетирования.	ОК3 В1, ПК 1 В3
34	Экономическая эффективность обучения персонала на тренингах.	ОК3 В3, ПК 1 В3
35	Основные роли и стили работы бизнес-тренера.	ОК3 В3
36	Профессиональные характеристики эффективного бизнес-тренера.	ОК3 У2
37	Личностные качества профессионального бизнес-тренера.	ОК3 У3
38	Анализ преимуществ и недостатков внешнего и	ОК3 33

	внутреннего бизнес-тренеров.	
39	Должностные обязанности внутреннего тренера.	ОКЗ У2
40	Виды парной работы двух бизнес-тренеров с группой.	ОКЗ У1, ПК1 З3
41	Преимущества парной работы для группы и тренеров.	ОКЗ В1, ПК 1 У3
42	Правила синхронизации и согласованности в работе двух тренеров.	ОКЗ В3, ПК 1 У3
43	Роли тренеров по отношению друг к другу и к рабочей группе.	ОКЗ В3, ПК 1 У3
44	Сравнительный анализ гендерных отличий: мужчина-тренер и женщина-тренер.	ОКЗ У2
45	Критерии выбора профессионального бизнес-тренера.	ОКЗ У3
46	Современная ситуация на тренинговом рынке в России: города-мегаполисы и периферия.	ОКЗ З3, ПК 1 В1
47	Проблема сертификации бизнес-тренеров в России.	ОКЗ У2
48	Перспективы развития и совершенствования тренингового рынка в России.	ОКЗ У2, ПК 1 В1

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Результаты выполнения обучающимся заданий на зачете оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено», на экзамене - по пятибалльной шкале.

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине Управленческий тренинг профессиональных компетенций (Таблица 2 рабочей программы дисциплины).

«Отлично» (5) / «зачтено» – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

«Хорошо» (4) / «зачтено» - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«Удовлетворительно» (3) / «зачтено» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«Неудовлетворительно» (2) / «не зачтено» - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»

Утверждаю:
Декан факультета социологии и
управления



О.В. Василенкова

«31» августа 2020 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)
«Тренинги в управлении человеческими ресурсами»

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
Управление человеческими ресурсами

Квалификация
магистр

Форма обучения
заочная

Рязань 2020

1. Цель освоения дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «тренинги в управлении человеческими ресурсами» являются формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с фгос, ознакомление с историей возникновения и развития тренинговых методов, современными подходами к организации и проведению тренингов с целью обучения, формирование общего представления о тренинге, анализ тренинговых методов, определение роли метафоризации в тренинге, классификация тренинговых групп, знакомство с организационно-методическими аспектами проведения тренинга, а так же подробное рассмотрение различных тренинговых игр, упражнений и психотехник на практике.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 (дисциплины по выбору).

Дисциплина изучается на 2 курсе (3 семестр).

3. Трудоемкость дисциплины: 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	1.особенности саморазвития, 2.принципы и технологии саморазвития, самореализации 3. подходы к использованию творческого потенциала	1.учитывать особенности саморазвития, 2.применять принципы и технологии саморазвития, самореализации 3. использовать творческий потенциал	1.навыками саморазвития, 2.навыками применения принципов и технологий саморазвития, самореализации 3. навыками использования творческого потенциала
2.	ПК-1	способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	1.особенности управления организациями и подразделениями, 2.принципы и технологии управления группами (командами)	1. анализировать специфику управления организациями и подразделениями, 2.применять принципы и технологии	1. навыками анализа специфики управления организациями и подразделениями, 2.навыками применения принципов и

			сотрудников, 3. подходы к управлению проектами и сетями.	управления группами (командами) сотрудников, 3. применять подходы к управлению проектами и сетями.	технологии управления группами (командами) сотрудников, 3. навыками применения подходов к управлению проектами и сетями.
--	--	--	--	--	--

5.Форма промежуточной аттестации и семестр (ы) прохождения

Зачет (3 семестр).

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий.