МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр магистратуры

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.
_____
"___"_____20___ г.

Программа дисциплины

Методы разработки и проведения тренингов в управленческом консультировании Б1.В.ОД.5

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом
Профиль подготовки: Управление человеческими ресурсами
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: очное
Язык обучения: русский

Автор(ы):
Малаев В.В.
Рецензент(ы):
Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.
Протокол заседания кафедры No ___ от "____" _____ 201__г
Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):
Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 201__г

Регистрационный No

Казань
2016

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Малаев В.В. кафедра управления человеческими ресурсами Институт управления, экономики и финансов , Vladimir.Malaev@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Цель учебного курса - изучение теоретических и практических основ тренинга, установление влияния тренинга на процесс развития персонала в организации. Программа курса разработана с учетом потребности современного бизнеса, экономики, управления и социальной поддержки сотрудникам предприятий.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ОД.5 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.04.03 Управление персоналом и относится к обязательным дисциплинам. Осваивается на 2 курсе, 3 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел ' М2.В.2 Профессиональный' основной образовательной программы 080400.68 Управление персоналом и относится к вариативной части. Осваивается на 1 курсе, 1 семестр.

Дисциплина входит в профессиональный цикл дисциплин профиля 'Управление персоналом'

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-20 (общекультурные компетенции)	способен осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации и т.д.
ОК-8 (общекультурные компетенции)	готов к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладает навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОК-9 (общекультурные компетенции)	способен находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты
ПК-11 (профессиональные компетенции)	способен эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
ПК-12 (профессиональные компетенции)	знает виды, формы и методы обучения персонала
ПК-28 (профессиональные компетенции)	знает основы разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

1. должен знать:

цели и функции проведения тренингов;

виды тренингов;
требования к проведению тренинга;
компетенции тренеров;технологий проведения социально-психологического тренинга;
методы формирования позитивного эмоционального фона в группе;
методики проведения тренингов
определения основных понятий, используемых в ходе практикума

2. должен уметь:

2. должен уметь:

подбирать соответствующий вид тренинга
проводить основные виды тренингов
анализировать потребность организации в тренингах
анализировать эффективность тренинга

3. должен владеть:

3. должен владеть:

проведением диагностики предприятия;
организационным консультирования;
созданием рабочих команд и обучением сотрудников;
оценкой эффективности деятельности персонала;
создания психологической комфортной среды в организации;
сбора информации для совершенствования культуры предприятия

Полученные знания должны помочь студентам в освоение тренинг менеджмента и в практической деятельности в службе управления персоналом при адаптации, коммандообразовании, мотивации и выявлении кадрового резерва организации

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) 144 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины экзамен в 3 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);
71-85 баллов - "хорошо" (хор.);
55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);
54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1	Тема 1. Сущность						

корпоративных тренингов

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
2.	Тема 2. Выявление потребностей в тренинге	3		2	6	0	
3.	Тема 3. Виды тренингов	3		2	6	0	
4.	Тема 4. Методы проведения тренинга и разработка программ тренинга в соответствии с задачами оранизации	3		2	6	0	
5.	Тема 5. Функции тренинга и анализ его эффективности	3		2	6	0	
6.	Тема 6. Тренинговые игры, упражнения психотехники	3		2	6	0	
.	Тема . Итоговая форма контроля	3		0	0	0	экзамен
	Итого			12	36	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность корпоративных тренингов

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Изучить отличия корпоративных тренингов от других видов тренинга

практическое занятие (6 часа(ов)):

Терминология. Тренинг. Назначение тренинга. История тренинга. Участники тренинга. тематика тренинга. Тренинговый процесс.

Тема 2. Выявление потребностей в тренинге

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Сопоставить цели, миссию и проблемы организации с потребностями в тренинге

практическое занятие (6 часа(ов)):

Виды потребностей. Социальные потребности. Запрос и потребность в тренинге. Оценка потребностей в тренинге. Целевая группа тренинга.

Тема 3. Виды тренингов

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Коррекционные тренинги.Образовательные тренинги. Личностно-развивающие тренинги.Бизнес-тренинги. Навыковый тренинг. Психотерапевтический тренинг. Социально-психологический тренинг. Тренинг командообразования. Тренинг продаж. Тренинги управления.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Изучить этапы тренинга, варианты его проведения и применяемые методики

Тема 4. Методы проведения тренинга и разработка программ тренинга в соответствии с задачами оранизации

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Программа тренинга и цели компании. Выявление потребности в тренинге. Решение задач и проблем с помощью тренинга. Методики проведения тренинга. Этапы тренинга. Оценка эффективности тренинга.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Программа тренинга и цели компании. Выявление потребности в тренинге. Решение задач и проблем с помощью тренинга. Методики проведения тренинга. Этапы тренинга. Оценка эффективности тренинга.

Тема 5. Функции тренинга и анализ его эффективности

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Отчет по тренингу. Модель Дональда Киркпатрика. Способы и методы оценки.Уровень оценки. Изменение качественных показателей. Изменение количественных показателей.Оценка изменения поведения участников тренинга после обучения.Контракт как инструмент повышения эффективности обучения.

практическое занятие (6 часа(ов)):

Изучить игры, методики и психотехники

Тема 6. Тренинговые игры, упражнения психотехники

лекционное занятие (2 часа(ов)):

пражнение на коммуникативные навыки ?Преодоление обвинения? Упражнения для тренингов на развитие чувственного восприятия Упражнения для тренингов для управления агрессией и гневом.Тренинг общения ? игры и упражнения. Упражнения и игры на регуляцию поведения. 2 Профориентационные упражнения.

практическое занятие (6 часа(ов)):

пражнение на коммуникативные навыки ?Преодоление обвинения? Упражнения для тренингов на развитие чувственного восприятия Упражнения для тренингов для управления агрессией и гневом.Тренинг общения ? игры и упражнения. Упражнения и игры на регуляцию поведения. 2 Профориентационные упражнения.

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Сущность корпоративных тренингов	3		Подготовка к организации и проведению тренинга.	10	Проведение тренинга с группой студентов.
2.	Тема 2. Выявление потребностей в тренинге	3		Подготовка к организации и проведению тренинга.	10	Проведение тренинга с группой студентов.
3.	Тема 3. Виды тренингов	3		Подготовка к организации и проведению тренинга.	10	Проведение тренинга с группой студентов.
4.	Тема 4. Методы проведения тренинга и разработка программ тренинга в соответствии с задачами оранизации	3		Подготовка к организации и проведению тренинга.	10	Проведение тренинга с группой студентов.

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
5.	Тема 5. Функции тренинга и анализ его эффективности	3		Подготовка к организации и проведению тренинга.	10	Проведение тренинга с группой студентов.
6.	Тема 6. Тренинговые игры, упражнения психотехники	3		Подготовка к организации и проведению тренинга.	10	Проведение тренинга с группой студентов.
	Итого				60	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

В процессе изучения дисциплины используются такие образовательные технологии как: деловая игра, разбор кейсов, разбор видеоситуации. предусмотрены встречи с представителями крупнейших кадровых агенств и служб управления персонала предприятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Сущность корпоративных тренингов

Проведение тренинга с группой студентов. , примерные вопросы:

1. Кадровая политика фирмы 2. Интерактивные формы работы с персоналом 3. Тренинг как эффективный метод обучения 4. Управление персоналом как фактор эффективного менеджмента 5. Тренинг эффективных продаж 6. Стратегические задачи управления персоналом 7. Инновационный тренинг 8. Тренинг "Управление конфликтами"

Тема 2. Выявление потребностей в тренинге

Проведение тренинга с группой студентов. , примерные вопросы:

9. Мотивационный тренинг 10. Тренинг управления изменениями 11. Формирование рабочих команд 12. Интерактивные методы в принятии решений 13. Самопознание - путь к самосовершенствованию 14. Формирование концепции "Я" 15. Креативный тренинг 16. Тренинг на снятие сопротивления изменениям

Тема 3. Виды тренингов

Проведение тренинга с группой студентов. , примерные вопросы:

17. Тренинг по формированию организационной культуры предприятия 18. Тренинг на сплоченность в коллективе 19. Коммуникативный тренинг 20. Тренинг лидерства 21. Управленческий тренинг 22. Тренинг конкуренции и власти 23. Тренинг по формированию имиджа организации 24. Тренинг по принятию решений

Тема 4. Методы проведения тренинга и разработка программ тренинга в соответствии с задачами оранизации

Проведение тренинга с группой студентов. , примерные вопросы:

25. Тренинг по управленческому консультированию 26. Тренинг по обучению персонала 27. Тренинг по продвижению товара на рынке 28. Тренинг сензитивности 29. Корпоративный тренинг 30. Тренинг по формированию рабочих кома

Тема 5. Функции тренинга и анализ его эффективности

Проведение тренинга с группой студентов. , примерные вопросы:

1. Кадровая политика фирмы 2. Интерактивные формы работы с персоналом 3. Тренинг как эффективный метод обучения 4. Управление персоналом как фактор эффективного менеджмента 5. Тренинг эффективных продаж 6. Стратегические задачи управления персоналом 7. Инновационный тренинг 8. Тренинг "Управление конфликтами"

Тема 6. Тренинговые игры, упражнения психотехники

Проведение тренинга с группой студентов. , примерные вопросы:

9. Мотивационный тренинг 10. Тренинг управления изменениями 11. Формирование рабочих команд 12. Интерактивные методы в принятии решений 13. Самопознание - путь к самосовершенствованию 14. Формирование концепции "Я" 15. Креативный тренинг 16. Тренинг на снятие сопротивления изменениям

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

Темы для тренингов указаны для каждого практического занятия. Группа студентов не может дважды проводить тренинг на одну и туже тему.

Список вопросов.

1. Кадровая политика фирмы
2. Интерактивные формы работы с персоналом
3. Тренинг как эффективный метод обучения
4. Управление персоналом как фактор эффективного менеджмента
5. Тренинг эффективных продаж
6. Стратегические задачи управления персоналом
7. Инновационный тренинг
8. Тренинг "Управление конфликтами"
9. Мотивационный тренинг
10. Тренинг управления изменениями
11. Формирование рабочих команд
12. Интерактивные методы в принятии решений
13. Самопознание - путь к самосовершенствованию
14. Формирование концепции "Я"
15. Креативный тренинг
16. Тренинг на снятие сопротивления изменениям
17. Тренинг по формированию организационной культуры предприятия
18. Тренинг на сплоченность в коллективе
19. Коммуникативный тренинг
20. Тренинг лидерства
21. Управленческий тренинг
22. Тренинг конкуренции и власти
23. Тренинг по формированию имиджа организации
24. Тренинг по принятию решений
25. Тренинг по управленческому консультированию
26. Тренинг по обучению персонала
27. Тренинг по продвижению товара на рынке
28. Тренинг сензитивности
29. Корпоративный тренинг
30. Тренинг по формированию рабочих команд

7.1. Основная литература:

1. Шаталова Н. И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Уч. пос./Н.И.Шаталова, Н.А.Александрова и др.; Под ред. Н.И.Шаталовой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014-221с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=413110
2. Литвак, Б. Г. Управленческие решения. Практикум [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Б. Г. Литвак. - М.: Московская финансово-промышленная академия, 2012. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=451396
3. Соколова М. М. Управленческое консультирование: Учебное пособие / М.М. Соколова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 215 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=407715
4. Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие / А.Б. Невеев. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=319549
5. Петросян Д. С. Организационное поведение. Новые направления теории: Учебное пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина; Под ред. проф. Б.А. Райзберга. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с. URL: http://znanium.com/bookread.php?book=219603

7.2. Дополнительная литература:

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М., 2004.
2. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003.
3. Мейган М. Работа с персоналом: введение в должность. СПб, 2004.
4. Психология менеджмента: Учебник для вузов /под ред. Никифорова Г.С., СПб, 2004.
5. Савкин А., Данилова М. Коучинг по-русски: смелость желать. СПб, 2003.
6. Тобиас Л. Психологическое консультирование и менеджмент. М., 2000.
7. Цветаев В.М. Управление персоналом. СПб, 2003.
8. Харрис Дж. Коучинг: личностный рост и успех. СПБ, 2003.
9. Шекшня С.В., Ермошкин Н.Н. Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. М., 2002.

7.3. Интернет-ресурсы:

Московский институт психоанализа - http://www.inpsycho.ru/student/biblioteka/umk/socialno-psihologicheskij-trening.html
Официальный сайт компании Мэйнстрим - http://www.mstream.ru/about/
Технология тренинга - http://trainingtechnology.ru/free URL
Упражнения для тренингов - http://www.trepsy.net/kommunikat/stat.php?stat=5719
Упражнения для тренингов - http://piter-trening.ru/uprazhneniya-i-igry-dlya-treningov

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Методы разработки и проведения тренингов в управленческом консультировании" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB,audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудованием имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань" , доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя,

включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Cre i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы

подключения: USB,audi, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические

занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудованием имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе Управление человеческими ресурсами .

Автор(ы):
Малаев В.В. _____
"__" _____ 201 __ г.

Рецензент(ы):
Фахрутдинова Е.В. _____
"__" _____ 201 __ г.