

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



УТВЕРЖДАЮ
Первый заместитель
директора НЧИ КФУ
Симонова Л.А.
"___" _____ 20__ г.

Программа дисциплины

Формирование самообучающейся организации Б1.В.ОД.7

Направление подготовки: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2019

Автор(ы): Табольская В.В.

Рецензент(ы): Махмутов И.И.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Курочкин А. В.

Протокол заседания кафедры No ___ от "___" _____ 20__ г.

Учебно-методическая комиссия Высшей школы экономики и права (Экономическое отделение)
(Набережночелнинский институт (филиал)):

Протокол заседания УМК No ___ от "___" _____ 20__ г.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
 - 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
 - 7.1. Основная литература
 - 7.2. Дополнительная литература
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Табольская В.В. (Кафедра конституционного, административного и международного права, Отделение юридических и социальных наук), VVTabolskaya@kpfu.ru

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-1	Способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
ПК-14	Знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации
ПК-16	Владеть навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры
ПК-22	Уметь разрабатывать программы научных исследований в сфере управления персоналом и организовывать их выполнения, применять количественные и качественные методы анализа, в т.ч. функционально-стоимостного, при принятии решений в области управления персоналом и строить соответствующие организационно-экономические модели
ПК-26	Уметь разрабатывать образовательные программы, учебно-методические комплексы и другие необходимые материалы для проведения обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации
ПК-27	Владеть современными образовательными технологиями, навыками организации, управления оценки эффективности образовательных процессов
ПК-31	Способность разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельность организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности
ПК-33	Владеть инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитии организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
ПК-5	Уметь разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации
ПК-6	Уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

- основные теории формирования самообучающейся организации;
- принципы формирования самообучающейся организации;
- методы оценки эффективности системы обучения;
- цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации по развитию и обучению;
- методы управления развитием сотрудников и использования их творческого потенциала.

Должен уметь:

- определять уровни обучающейся и самообучающейся организации
- разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации

- оценивать экономическую и социальную эффективность обучения персонала
- применять количественные и качественные методы анализа в области управления персоналом
- разрабатывать проекты совершенствования системы обучения персонала

Должен владеть:

- современными образовательными технологиями;
- инструментами формирования системы управления персоналом в развитии организации
- навыками анализа морально-психологического климата и состояния организационной культуры в целях формирования самообучающейся организации;
- технологиями оценки эффективности образовательных процессов;
- технологиями работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их на достижение социально-экономической эффективности.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.В.ОД.7 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.04.03 "Управление персоналом (Управление персоналом организации)" и относится к обязательным дисциплинам. Осваивается на 2 курсе в 3 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 16 часа(ов), в том числе лекции - 4 часа(ов), практические занятия - 12 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 83 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 9 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 3 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Теория самообучающейся организации и ее особенности	3	2	0	0	3
2.	Тема 2. 1. Аспекты и причины создания самообучающейся организации	3	0	2	0	10
3.	Тема 3. 2. Типы и размеры самообучающихся организаций	3	0	2	0	14
4.	Тема 4. 3. Особенности самообучающейся организации	3	0	2	0	14
5.	Тема 5. Тема 2. Формирование самообучающейся организации	3	2	0	0	6
6.	Тема 6. 1. Самообучающаяся организация: обучение и самообучение	3	0	2	0	12
7.	Тема 7. 2. Проблемы при переходе к самообучающейся организации	3	0	2	0	12
8.	Тема 8. 3. Эффективность самообучающейся организации	3	0	2	0	12

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
	Итого		4	12	0	83

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Теория самообучающейся организации и ее особенности

Лекция (2 ч.) Теория самообучающейся организации. Подходы к концепции самообучающихся организаций. Характеристики самообучающихся организаций. Принципы обучающихся организаций. Аспекты и причины создания самообучающейся организации. Типы и размеры самообучающихся организаций. Особенности самообучающейся организации.

Тема 2. 1. Аспекты и причины создания самообучающейся организации

Занятие 1

1. Цели формирования самообучающейся организации.
2. Принципы формирования самообучающейся организации.
3. Задачи формирования самообучающейся организации.
4. Подходы к концепции самообучающихся организаций: американский и европейский.
5. Принципы формирования самообучающейся организации.

Тема 3. 2. Типы и размеры самообучающихся организаций

Занятие 2

1. Аспекты создания самообучающейся организации на современном этапе.
2. Причины создания самообучающейся организации на современном этапе.
3. Типы и размеры самообучающихся организаций в России и за рубежом.
4. Характеристики самообучающейся организации в интерпретации зарубежных и российских авторов.

Тема 4. 3. Особенности самообучающейся организации

Занятие 3

1. Особенности самообучающейся организации по мнению зарубежных и российских авторов.
2. Специфика построения самообучающейся организации в зависимости от размера организации.
3. Новые подходы к формированию самообучающейся организации зарубежных и российских авторов.
4. Синергетический подход к формированию самообучающихся организаций.

Тема 5. Тема 2. Формирование самообучающейся организации

Лекция (2 ч.)

Основные факторы непрерывного образования. Этапы формирования самообучающихся организаций. Механизмы создания самообучающейся организации в российских условиях. Проблемы трансформации предприятий в самообучающиеся. Внедрение профессионального обучения. Новые методы обучения. Методы обучения вне рабочего места. Постановка системы обучения персонала. Мотивация персонала на обучение. Разработка системы обучения и развития персонала. Эффективность вложений в обучение по финансовым показателям. Эффект обучения по нефинансовым показателям. Эффективность обучения и роль линейных руководителей

Тема 6. 1. Самообучающаяся организация: обучение и самообучение

Занятие 1

1. Этапы формирования и развития самообучающихся организаций
2. Механизмы создания самообучающейся организации в российских условиях.
3. Рекомендации по формированию самообучающихся организаций и предприятий.
4. Принципы самообучающихся организаций.
5. Российские компании, которых можно назвать самообучающимися

Тема 7. 2. Проблемы при переходе к самообучающейся организации

Занятие 2

1. Проблемы трансформации организаций и предприятий в самообучающиеся.
2. Внедрение профессионального обучения и развития в организации.
3. Мотивация персонала на обучение и развитие в целях формирования самообучающихся организаций.
4. Причины негативного отношения к переменам в компании.

Тема 8. 3. Эффективность самообучающейся организации

Занятие 3

1. Разработка системы обучения и развития персонала в организациях.
2. Оценка эффективности управления и работы с персоналом по формированию самообучающейся организации.
3. Эффективность и ее оценка самообучающейся организации.
4. Необходимость дифференцированного обучения.
5. Эффективность вложений в обучение по финансовым показателям.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301).

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений".

Положение от 29 декабря 2018 г. № 0.1.1.67-08/328 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Регламент № 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 3			
	<i>Текущий контроль</i>		

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
1	Устный опрос	ОК-3 , ПК-5 , ПК-6 , ПК-14 , ПК-16 , ПК-22 , ПК-26 , ПК-27 , ПК-31 , ПК-33 , ОК-1	1. Тема 1. Теория самообучающейся организации и ее особенности 2. 1. Аспекты и причины создания самообучающейся организации 3. 2. Типы и размеры самообучающихся организаций 4. 3. Особенности самообучающейся организации 5. Тема 2. Формирование самообучающейся организации 6. 1. Самообучающаяся организация: обучение и самообучение 7. 2. Проблемы при переходе к самообучающейся организации 8. 3. Эффективность самообучающейся организации
2	Тестирование	ОК-1 , ОК-3 , ПК-5 , ПК-6 , ПК-14 , ПК-16 , ПК-22 , ПК-26 , ПК-27 , ПК-31 , ПК-33	1. Тема 1. Теория самообучающейся организации и ее особенности 2. 1. Аспекты и причины создания самообучающейся организации 3. 2. Типы и размеры самообучающихся организаций 4. 3. Особенности самообучающейся организации 5. Тема 2. Формирование самообучающейся организации 6. 1. Самообучающаяся организация: обучение и самообучение 7. 2. Проблемы при переходе к самообучающейся организации 8. 3. Эффективность самообучающейся организации
3	Письменная работа	ОК-1 , ОК-3 , ПК-5 , ПК-6 , ПК-14 , ПК-16 , ПК-22 , ПК-26 , ПК-27 , ПК-31 , ПК-33	1. Тема 1. Теория самообучающейся организации и ее особенности 3. 2. Типы и размеры самообучающихся организаций 4. 3. Особенности самообучающейся организации 5. Тема 2. Формирование самообучающейся организации 6. 1. Самообучающаяся организация: обучение и самообучение 7. 2. Проблемы при переходе к самообучающейся организации 8. 3. Эффективность самообучающейся организации
	Экзамен	ОК-1, ОК-3, ПК-14, ПК-16, ПК-22, ПК-26, ПК-27, ПК-31, ПК-33, ПК-5, ПК-6	

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 3					
Текущий контроль					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Письменная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Проявлен хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Проявлен удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Проявлен неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Семестр 3

Текущий контроль

1. Устный опрос

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

Тема 1

1. Теория самообучающейся организации: суть и содержание.
2. Обозначьте подходы к концепции самообучающихся организаций.
3. Возможно ли назвать организацию, где вы работаете самообучающейся?

Тема 2.

1. Назовите принципы обучающихся организаций
2. Перечислите типы самообучающихся организаций.
3. К какому типу относится ваша организация?

Тема 3.

1. Каковы особенности самообучающейся организации.

2. В чем коренное отличие самообучающейся организации от традиционной?

3. Обозначьте особенности Вашей организации.

Тема 4.

1. Обозначьте необходимость создания самообучающейся организации.

2. Что может помешать в формировании самообучающейся организации?

3. С каким проблемами в плане создания обучающейся организации сталкивается Ваша организация?

Тема 5.

1. Какова роль руководителя организации и руководителей структурных подразделений в формировании самообучающейся организации?

2. Назовите механизмы создания самообучающейся организации в российских условиях.

3. Как Вы можете оценить роль руководителя вашей организации?

Тема 6.

1. Мотивация сотрудников и формирование самообучающейся организации.

2. Какова роль обучения и самообучения в формировании самообучающейся организации?

3. Какие методы обучения используются в Вашей организации?

Тема 7.

1. Обозначьте проблемы, возникающие при переходе к самообучающейся организации.

2. Назовите возможные пути решения проблем при переходе к самообучающейся организации.

3. как решаются проблемы в Вашей организации?

Тема 8.

1. Какие методики можно применить для оценки эффективности обучения персонала в организации?

2. Насколько сложно оценить эффективность обучения персонала? Почему?

3. Как оценивается эффективность обучения в Вашей организации?

2. Тестирование

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8

1. Теория самообучающейся организации стала формироваться в?

А) конце 90-х гг. XIX века

Б) начале 20-х гг. XX века

В) конце 80-х ? начале 90-х гг. XX века

2. Характеристиками обучающейся организации являются все, КРОМЕ:

А) Открытость и доступность информации

Б) Справедливая система вознаграждения сотрудников

В) Климат внутри компании, благоприятствующий обучению

Г) Конфликтные ситуации в коллективе.

3. Новые подходы к формированию самообучающейся организации?

А) акмеологический, ?добыча знаний?, синергетический

Б) производственный, психологический

В) линейный, системный, групповой.

4. Подход к формированию самообучающейся организации ?Добыча знаний? заключается в?

А) использовании идеи целостности, единства личностного и профессионального развития человека

Б) систематическом получении и использовании накопленного знания

В) опоре на динамический процесс непрерывного самосовершенствования и развития

5. Этапы формирования самообучающихся организаций можно назвать?

А) знающая организация ? думающая организация ? понимающая организация ? самообучающаяся организация

Б) думающая организация ? знающая организация ? понимающая организация ? самообучающаяся организация

В) понимающая организация ? знающая организация ? думающая организация ? самообучающаяся организация

Г) знающая организация ? понимающая организация ? думающая организация ? самообучающаяся организация

6. По мнению М. Магура самообучающаяся организация опирается на принципы (несколько вариантов)?

А) сквозное обучение

Б) использовать только командные методы обучения

В) обучаться быстрее, чем меняется внешняя среда

Г) обучаться быстрее конкурентов

7. ?Создание общей картины? по мнению Сенге?

А) позволяет скорее замечать реальные процессы перемен и изменений

Б) процесс формирования организационной цели, которая вдохновляет и мотивирует всех членов организации

В) определяется тем, что у человека часто существуют глубинные убеждения, которые во многом ограничивают результативность его деятельности

8. Принцип пяти ?умений организации? П. Сенге включает все перечисленное, КРОМЕ?

А) системное мышление

Б) создание общей картины

В) индивидуальное обучение

Г) умственные модели

9. Традиционная организация от самообучающейся отличается тем, что (несколько вариантов)?

А) статус работника определен и закреплен должностью работника

Б) существует информационная закрытость, недоступность

В) постоянно выявляются проблемы, требующие решения

10. ?Ментальная модель? согласно П. Сенге означает, что?

А) Сотрудники организации должны четко осознавать свою роль в команде

Б) в самообучающейся организации используется профессиональное развитие

В) Сотрудники должны разделять цели, ценности и миссию организации

Г) У сотрудников, с одной стороны, должно быть четкое представление о процессах организации, с другой, ясное понимание внутренних механизмов работы своего подразделения или команды

Д) В организации должны быстро апробироваться и внедряться новые идеи и проек

3. Письменная работа

Темы 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8

1. Обозначьте необходимость создания самообучающейся организации.

2. Что может помешать в формировании самообучающейся организации?

3. Какова роль руководителя организации и руководителей структурных подразделений в формировании самообучающейся организации?

4. Определить экономический эффект от освоения новой профессии, если заработная пла-та действующего работника - 35700 руб., заработная плата замещаемого работника ? 34800 руб., затраты на обучение в месяц составят 12500 руб. Сделать выводы.

5. В результате обучения персонала производство продукции увеличилось в стоимостном выражении на 95,3 тыс. руб. в месяц. Затраты на обучение составили 13,7 тыс. руб. на человека, обучалось 11 человек, обучение проводилось в течение полугода. Обучение проводилось с отры-вом от производства, в результате потери в выпуске составили 176,8 тыс. руб.

Определить эффект от обучения в течение первого года. Сделать выводы.

Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Теория самообучающейся организации.

2. Переход от традиционной к самообучающейся организации

3. Подходы к концепции самообучающихся организаций.

4. Характеристики самообучающихся организаций.

5. Принципы обучающихся организаций.

6. Концепция самообучающейся организации

7. Применение концепции самообучающейся организации на практике

8. Самообучение и самообразование в организации

9. Принцип пяти ?умений организации?

10. Аспекты и причины создания самообучающейся организации.

11. Типы и размеры самообучающихся организаций.

12. Специфика построения самообучающейся организации в зависимости от размера органи-зации.

13. Особенности самообучающейся организации

14. Основные факторы непрерывного образования.

15. Модель управления самообучающейся организации

16. Этапы формирования самообучающихся организаций.

17. Механизмы создания самообучающейся организации в российских условиях.

18. Подходы к формированию самообучающейся организации

19. Синергетический подход к формированию самообучающихся организаций

20. Проблемы трансформации предприятий в самообучающиеся.

21. Внедрение профессионального обучения.

22. Новые методы обучения.

23. Роль тренинга в формировании самообучающейся организации

24. Методы обучения вне рабочего места.

25. Постановка системы обучения персонала.

26. Мотивация персонала на обучение.

27. Разработка системы обучения и развития персонала.

28. Эффективность вложений в обучение по финансовым показателям.

29. Эффект обучения по нефинансовым показателям.

30. Эффективность обучения и роль линейных руководителей

6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 3			
Текущий контроль			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	30
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	12
Письменная работа	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	3	8
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература:

- Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала [Электронный ресурс] : учебное пособие / М.И. Бухалков. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 191 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN: 978-5-16-010654-0. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1006759>
- Кибанов А. Я. Управление персоналом: Магистерская программа 'Управление персоналом организации' (вариативные учебные дисциплины) [Электронный ресурс]: учебное пособие / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - Москва: ИНФРА-М, 2015. - 256 с. - (Высшее образование: Магистратура). - ISBN: 978-5-16-006867-1. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/509268>
- Технологии обучения и развития персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой. ? М. : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2018. ? 256 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/926813>

7.2. Дополнительная литература:

- Нижегородцев Р. М. Человеческий капитал : теория и практика управле-ния в социально-экономических системах [Электронный ресурс] : моно-графия / Р. М. Нижегородцев ; под ред. Р. М. Нижегородцева, С. Д. Резни-ка. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 290 с. - (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-009681-0. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=453188>.
- Голованова Е. Н. Инвестиции в человеческий капитал предприятия [Элек-тронный ресурс] : учебное пособие / Е. Н. Голованова, С. А. Лочан, Д. В. Хавин ; под ред. А. М. Асалиева. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 88 с. - ISBN 978-5-16-004754-6. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=413175>.

3. Управление качеством интеллектуального капитала самообучающейся организации в экономике знаний / Салихова И.С. - М.: Дашков и К, 2015. - 147 с.: ISBN 978-5-394-02537-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/557937>

4. Чуланова О. Л. Формирование, развитие и коучинг эмоциональной компетентности в управлении персоналом организации [Электронный ресурс]: монография / О.Л. Чуланова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 217 с.- (Научная мысль). - ISBN: 978-5-16-010723-3- Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1027227>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

World Economic Forum - <http://www.weforum.org/>

Бесплатная электронная библиотека по вопросам управления персоналом - <http://www.aup.ru/>

?Кадровое дело? ? практический журнал по работе с персоналом - <http://kdelo.ru>

?Человеческие ресурсы России?. Портал имеет раздел: ?Управление персоналом? - <http://www.rhr.ru/>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	В ходе лекционных занятий вести конспектирование учебного материала. Обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.
практические занятия	Работа на практических занятиях предполагает активное участие в обсуждении выдвинутых в рамках тем вопросов. Для подготовки к занятиям рекомендуется обращать внимание на проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Желательно выделять в используемой литературе постановки вопросов, на которые разными авторам могут быть даны различные ответы. На основании постановки таких вопросов следует собирать аргументы в пользу различных вариантов решения поставленных проблем. В текстах авторов, таким образом, следует выделять следующие компоненты: <ul style="list-style-type: none">- постановка проблемы;- варианты решения;- аргументы в пользу тех или иных вариантов решения. На основе выделения этих элементов проще составлять собственную аргументированную позицию по рассматриваемому вопросу. При работе с терминами необходимо обращаться к словарям, в том числе доступным в Интернете, например на сайте http://dic.academic.ru .
самостоятельная работа	Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется по заданию преподавателя в виде рефератов. При написании рефератов в материале следует выделить небольшое количество (не более 5) заинтересовавших проблем и сгруппировать материал вокруг них. Следует добиваться четкого разграничения отдельных проблем и выделения их частных моментов. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня подготовленности студентов.
устный опрос	Самостоятельная работа студентов включает подготовку к устному опросу на практических занятиях. Для этого студент изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов. Темы и вопросы к практическим занятиям, вопросы для самоконтроля приведены в методических указаниях по разделам и доводятся до обучающихся заранее. Эффективность подготовки обучающихся к устному опросу зависит от качества ознакомления с рекомендованной литературой. Для подготовки к устному опросу студентам необходимо ознакомиться с материалом, посвященным теме занятия, в учебнике или другой рекомендованной литературе, записях с лекционного занятия, обратить внимание на усвоение основных понятий изучаемой темы, выявить неясные вопросы и подобрать дополнительную литературу для их освещения, составить тезисы выступления по отдельным проблемным аспектам. В среднем, подготовка к устному опросу по одному семинарскому занятию занимает от 2 до 4 часов в зависимости от сложности темы и особенностей организации студентами своей самостоятельной работы.

Вид работ	Методические рекомендации
тестирование	При подготовке к практическим занятиям может понадобиться материал, изучавшийся ранее, поэтому студентам стоит обращаться к соответствующим источникам (учебникам, монографиям, статьям). В тестовых заданиях в каждом вопросе из представленных вариантов ответа правильный только один. Если Вам кажется, что правильных ответов больше, выбирайте тот, который, на Ваш взгляд, наиболее правильный.
письменная работа	Письменная работа и задания могут быть индивидуальными и общими. Могут быть предложены решения задач. Для решения задач необходимо изучить теоретический материал. Для этого студент изучает лекции, основную и дополнительную литературу, публикации, информацию из Интернет-ресурсов. В процессе выполнения письменной работы студент должен показать умение работать с теоретическим, статистическим и другим цифровым материалом. Обязательно по итогам каждого задания, студент должен написать самостоятельный вывод.
экзамен	При подготовке к экзамену необходимо опираться, прежде всего, на лекции, а также на источники, которые разбирались на практических занятиях в течение семестра. Подготовку к экзамену целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Освоение дисциплины "Формирование самообучающейся организации" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2010 Professional Plus Russian

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен обучающимся. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. 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, учебно-методические комплексы, 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 образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. 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.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины "Формирование самообучающейся организации" 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 оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.04.03 "Управление персоналом" и магистерской программе Управление персоналом организации .