Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Институт Общественных Наук
Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности
Протокол от «23» марта 2017 г.
№4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. В. ДВ. 10.02 Социально-психологические основы корпоративного обучения

37.05.02. Психология служебной деятельности

Психология организационного поведения

Специалист

Очная

Год набора - 2018

Москва, 2017 г.

Автор(ы)–составитель(и):

д.п.н., проф. кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности	Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности	Соловьева Н. В.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	(наименование кафедры)	(Ф.И.О.)
Заведующий кафедрой акмеологии и психологии профессиональной деятельности	Кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности	Деркач А.А.
(наименование кафедры)	(ученая степень и(или) ученое звание)	(Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения адаптированной образовательной программы
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре адаптированной образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6.1. Основная литература
6.2. Дополнительная литература
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
6.4. Нормативные правовые документы
6.5. Интернет-ресурсы
6.6. Иные источники
Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1. В. ДВ. 10.02 «Социально-психологические основы корпоративногообучения » обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПСК ОС-1	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создание психологического климата способствующего оптимизации производственного процесса	ПСК ОС-1.2	Способность обеспечивать психологическое сопровождение корпоративного обучения в рамках структурных подразделений организации

1.2.В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПСК ОС-1.2	на уровне знаний: способность понимать основные процессы, позволяющие обеспечить психологическое сопровождение корпоративного обучения в рамках структурных подразделений организации
		на уровне умений: информационные, интеллектуальные, коммуникативные и организационные, обеспечивающие сопровождение корпоративного обучения
		на уровне навыков: способность сочетать различные автоматизированные действия для сопровождения корпоративного обучения в рамках структурных подразделений

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

3 зачетных единицы по учебному плану;

Всего 144 часа, из них аудиторных 72 часа, на самостоятельную работу 72 часов, контроль – 36 часов;

Выделенных на контрактную работу с преподавателем 72 часа (28 часов лекционные, 44 часа практические занятия)

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1. В. ДВ. 10.02 Социально-психологические основы корпоративного обеспечения читается на 5-м курсе во 2-м семестре в соответствии с учебным планом. Данная дисциплина реализует третий этап формирования компетенции ПСК-01 ОС 3. Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				Р	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Введение в учебно-исследовательский проект «Корпоративное обучение, обучение через действие»	12	2		4		6	КП
Тема 2	Управление знаниями. Знания, их классификации (теоретические и практические; когнитивные; личностные и др)	12	4		2		6	О
Тема 3	Значение социально-психологических знаний на предприятии (в фирме). Модель пяти потребностей	12	2		4		6	М (моделирование)
Тема 4	Обучающая организация. Виды обучения	12	4		2		6	Эко кейс-стадии
Тема 5	Создание обучающийся	12	2		4		6	Д

	организации формализация знаний и инструктаж как форма обучения							
Тема 6	Психологический анализ в организации. Тип мышления. Метод психологических детерминант. Однородность и неоднородность рабочего коллектива	12			6		6	Т (самооценка)
Тема 7	Управление профессиональным интеллектом. Усложнение профессиональных задач	12	3		3		6	Эс
Тема 8	Организационное научение. Шаги совершенствования методов работы	12	2		4		6	Реу
Тема 9	Компания (корпорация)- создатель знаний и технологии	12	2		4		6	Кс
Тема 10	Человеческий капитал. 4 шага корпоративного инструктажа	12	2		4		6	Эко
Тема 11	Теория создания организационного знания. Способы трансформации знаний	12	3		3		6	О
Тема 12	Организаторские знания. Поддержание эффективности, использование новых технологии	12	2		4		6	КП
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		144						

Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в учебно-исследовательский проект «Корпоративное обучение, обучение через действие»

Шесть признаков проекта. Проектная деятельность. Создание навигатора по проекту. Программа TWI, её сущность и обучение через действие. Этапы корпоративного обучения; доминирование участников-

исполнителей ролей. Индивидуальное воздействие корпоративного обучения. Знания в управленческих и организационных теориях. «Знание» как конкурентный ресурс.

Тема 2. Управление знаниями. Знания, их классификации (теоретические и практические; когнитивные; личностные и др)

Знания: понятия и общая классификация. Расширенный модель теоретических и практических знаний. Когнитивные знания. Долгосрочные, среднесрочные и краткосрочные знания. Формализованные и неформализованные знания. Преобразование данных в знания. Отношения парадигмы, ментальной модели и конструктов. Логико-семантическая модель анализа деятельности работника. Бенчмаркинг. Спираль знания.

Тема 3. Значение социально-психологических знаний на предприятии (в фирме). Модель пяти потребностей

Взаимное влияние культуры общества, организации, человека; е-культура; корпоративная культура; психологический климат.

Модель пяти потребностей: знание работы; знание своей сферы ответственности; навык обучения; навык совершенствования методов; навык руководства.

Тема 4. Обучающая организация. Виды обучения

Обучающая организация – умеющая создавать, приобретать и распространять знание и изменяющая свое поведение в соответствии с новой информацией, оригинальными мнениями и современными моделями мышления. Групповые обучения. Ключевые составляющие организации. Классификация обучения (по способу организации, по степени охвата, по характеру обучения, по отношению обучения и деятельности и др.) Работа с кейсами как метод интенсивного индивидуального обучения.

Тема 5. Создание обучающийся организации формализация знаний и инструктаж как форма обучения

Стадии знания-от нулевой до высшей 8 шагов.

Обучение на опыте прошлого. Систематическое решение проблем. Эксперименты. Обучение на опыте других. Распространение знаний. Формализация знаний. Средства формализации знаний.

Неэффективные методы инструктажа («только демонстрация, только рассказ»).

Четыре шага рабочего инструмента (подготовка, презентация операции, пробное выполнение последующего мероприятия). Бланк разбивки операции на составляющие.

Тема 6. Психологический анализ в организации. Тип мышления. Метод психологических детерминант. Однородность и неоднородность рабочего коллектива

Тип мышления: типологический опросник Майерс – Бриггс; метод психологических доминант Неда Херрманна. Психологические типы по МПВ. Однородный рабочий коллектив (Аналитик – организатор – создатель концепции - оратор). Неоднородный рабочий коллектив (равномерное распределение функционалов).

Тема 7. Управление профессиональным интеллектом. Усложнение профессиональных задач

Ценность профессионального интеллекта. Развитие профессионального интеллекта. Постоянное усложнение профессиональных задач (постановка почти невыполнимых целей). Повышение эффективности профессионального интеллекта. Инверсия структуры организации. Создание интеллектуальных сетей.

Тема 8. Организационное научение. Шаги совершенствования методов работы

Четыре шага совершенствования методов работы (разбивка операции, критическое осмысление каждого элемента, разработка нового метода, применение нового метода).

Тема 9. Компания (корпорация)-создатель знаний и технологии

Идеалы и идеи компании, создающие знания. 4 модели создания знания в организации (от неформализованного к неформализованному; от формализованного к формализованному; от неформализованного к формализованному; от формализованного к неформализованному). Управление компанией , страдающей знанием от хаоса к концепции.

База формализованного и неформализованного знания корпорации Sharp (И.Нонака, Х. Такеучи).

Тема 10. Человеческий капитал. 4 шага корпоративного инструктажа

Определение и модель человеческого капитала. Содержание человеческих ресурсов. Виды и результаты интеллектуальной деятельности человека на предприятии. Интеллектуалы.

4-шаговый метод корпоративного инструмента

1 этап - Изучение и подготовка рабочего коллектива (чувство уверенности, оценка знаний, мотивация на работу и др).

2 этап – Презентация операции (отнесение, показ, иллюстрация операции одновременно); повторение ключевых моментов.

3 этап – Пробные выполнения (исправление ошибок, разъяснение сотрудников важных этапов, понимание).

4 этап – Последующие мероприятия. Пусть сотрудник работает самостоятельно, проверяет, как идут дела , поощряйте дела.

Тема 11. Теория создания организационного знания. Способы трансформации знаний

Знания и информация. Два аспекта создания знания. Трансформация знания: взаимодействия неформализованного и формализованного знания. Четыре способа трансформации знания (социалзация, экстернализация, комбинация, интернализация).

Содержание знания и спираль создания знания. Условия создания организационных знаний. Переход знания на другой уровень.

Создание знания в реальных условиях.

Тема 12. Организаторские знания. Поддержание эффективности, использование новых технологии

Что такое «хорошее руководство». Двусторонние отношения между руководителем и сотруднеками. Шесть трудностей наставничества.

Обращение с сотрудниками как личностями.

Пять факторов, делающие личность уникально

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости, обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1. В. ДВ. 10.02 Социально-психологические основы корпоративного обеспечения используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Введение в учебно-исследовательский проект «Корпоративное обучение, обучение через действие»	Курсовой учебно-исследовательский проект (КП)
Тема 2.Управление знаниями. Знания, их классификации (теоретические и практические; когнитивные; личностные и др)	Опрос (О)
Тема 3. Значение социально-психологических знаний на предприятии (в фирме). Модель пяти потребностей	Моделирование (М)
Тема 4. Обучающая организация. Виды обучения	Экспресс-обсуждение (Эко)
Тема 5. Создание обучающийся организации формализация знаний и инструктаж как форма обучения	Учебный диспут (Д)
Тема 6. Психологический анализ в организации. Тип мышления. Метод психологических детерминант. Однородность и неоднородность рабочего коллектива	Тестирование (Т)
Тема 7. Управление	Ессе по теме (Эс)

профессиональным интеллектом. Усложнение профессиональных задач	
Тема 8. Организационное научение. Шаги совершенствования методов работы	Рецензирование научной статьи (Рец)
Тема 9. Компания (корпорация)-создатель знаний и технологии	Круглый стол (КС)
Тема 10. Человеческий капитал. 4 шага корпоративного инструктажа	Экспресс-обсуждение (Эко)
Тема 11. Теория создания организационного знания. Способы трансформации знаний	Опрос (О)
Тема 12. Организаторские знания. Поддержание эффективности, использование новых технологии	Курсовой учебно-исследовательский проект (КП)

4.1.2. Экзамен (зачет) проводится с применением следующих методов (средств):

Указываются методы (средства, применяемые для выявления уровня освоения компетенции (устная, письменная с применением (на основе) компьютерного тестирования и т.п).

4. 2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по теме 1

Оценочные задания (формат КП, графический)

1. Создайте навигатор по проекту
2. Придерживайтесь техологии «обучение через действие»
3. Каждый участник получает практический опыт, самостоятельно применять этот метод для решения проблем в профессиональной деятельности
4. Эксперимент распределения и перераспределения ролей в обучении программы TWI
5. С помощью упражнения для группы оценить достижение цели этапа корпоративного обучения вашей работы (учтите цель и влияние группы)

Типовые оценочные материалы по теме 2

Управление знаниями. Знания, их классификации (теоретические и практические; когнитивные; личностные и др) (формат О; устный, опрос)

Подготовьтесь к ответу на вопросы:

1. Определение понятия «Знание»
2. Знание как конкурентный ресурс
3. Знания в управленческих и психологических теориях
4. Опешите «спираль знания»
5. Дайте классификацию знаний по различным основаниям
6. Формализация знаний
7. Особенности когнитивных знаний
8. Соотношение парадигмы, ментальной модели и конструктов
9. Какие личностные знания необходимы сотруднику компании?
10. Значения социально-психологических знаний на предприятии

Типовые оценочные материалы по теме 3

Оценочные знания (Формат М – устный с предварительным обсуждением в творческой группе)

1. Познакомьтесь с моделью потребностей (первые две связаны с типами знаний; три другие – с типами навыков)
2. Обсудите в творческих группах эти знания и навыки. Подумайте об общественных и профессиональных умениях
3. Создайте групповую модель по материалам книги «обучение на рабочем месте и предотвращение конфликтов – психолога организации и его роль в удовлетворении учебных потребностей персонала»
4. Сравните шаги TWI и процессы кайдзен
5. Как определить мнение группы и соответствующие ему эмоции?

Типовые оценочные материалы по теме 4

(Формат Эко – экспресс – обслуживание, кейс-стадии)

Обсуждение проблемы по следующим вопросам:

1) Как Вы определите обучающегося организацией
2) В чем отличия индивидуального обучения от группового (+) и (-)
3) Ключевые составляющие обучающейся организации
4) Основные подходы к классификации обучения
5) Проведите по изученному алгоритму работы с кейсами: weber Aircraft & Nixon Gear, Inc (из книги «обучение на рабочем листе и предотвращение конфликтов»)

Типовые оценочные материалы по теме 5

Создание обучающейся организации, формируя знания

1. Изучите четыре шага рабочего инструмента
2. Проанализируйте притчу о двух каменщиках (1 – «тесаю камень»; 2 – «строю храм») с точки зрения психологии труда
3. Создать программу рабочего инструмента
4. Объясните тезис «Если рабочий не научился, значит инструктор его не научил»
5. Упражнение для группы: составьте список распространённых проблем и трудностей, которые в вашей компании решают методом «туш ему пожаров». Расставьте в порядке снижения значимости.

Типовые оценочные материалы по теме 6

Психологический анализ в организации (Формат – I; тестирование по)

1. Как Вы определяете тип мышления (методики…?)
2. Какие психологические доминанты определяют психологические типы по МВП? Проведите тестирование
3. Чем отличается однородность рабочего коллектива: (тестирование основных направлений)

Типовые оценочные материалы по теме 7

Составьте эссе на одну из тем:

1) Основные характеристики профессионального интеллекта
2) Движение студента от когнитивного знания к самомотивированному творчеству
3) Показатели ценности интеллекта для организации
4) Этапы развития профессионального интеллекта
5) «Выталкивание» предусматривать из учета книжных знаний
6) В чем суть постановки почти невыполнимых целей
7) Повышение эффективности профессионального интеллекта
8) Склонность специалистов считать себя элитной организацией
9) Сопротивление процессам обмена знаниями внутри и вне организации
10) Принцип создания интеллектуальных сетей ключевых слов,

Типовые оценочные материалы по теме 8

Оценочные задания (формат рец письменный + устный)

Проработайте материал 7 главы книги «Обучение на рабочем месте и предотвращение комплексов»

Алгоритм рецензирования

1. Выпишите 5-7 ключевых слов, отражающих сущность проблемы (15)
2. Определите краткое содержание, составив план из 5-7 пунктов (15)
3. Сформулируйте краткое резюме, отражающее сущность проблемы; количества слов от 30 до 50 (20)
4. Сформулируйте несколько тезисов по главе (25)
5. Полученные результаты внесите в опорный бланк (15)
6. Устно презентуйте результаты Вашей работы (регламент для каждой группы - 7)

Типовые оценочные материалы по теме 9

(Формат КС круглый стоя)

1. Исторические этапы создания научного менеджмента
2. Основные способы трансформации знании
3. Создание знания в условиях модели управления «из центра – вверх - вниз»
4. Составить схему осуществляемого Вами образовательного процесса
5. Представить разработанные схемы в ходе проведения круглого стола (из списка литературы за основу возьмите №№2, 4)

Типовые оценочные материалы по теме 10

Результатом экспресс-обслуживания должна стать модель взаимосвязи и группировки основных понятий темы интеллектуальных ресурсов и капитала формы, в связи с чем обсуждали вопросы:

1) Дайте определение понятия «интеллектуальная собственность». На какие виды она делится?
2) Как осуществляется капитализация производственных знаний?
3) Выразите с помощью математической модели, применение знаний и капитала
4) На что направлено управление знаниями организации с учетом её интеллектуальной составляющей

Типовые оценочные материалы по теме 11

Теория создания организационного знания. Способы трансформации знаний

(Формат О-опрос)

Опрос проводится как в письменном, так и в устной форме по вопросам:

1. Основные подходы к созданию организационного знания
2. Носители и субъекты инициации организационного знания
3. Сохранность и безопасность организационного знания
4. Способы трансформации знания
5. Создание новых спиралей знаний
6. Потребность в организационных знаний
7. Функция организационных знаний
8. Формализованные и неформализованные модели сочетания и трансформации
9. Теория создания организационных знаний
10. Типовые оценочные материалы по теме 12

Оцените задания (формат «ки» интегрированный письменный+устный)

Используя «навигатор», выполните курсовой учебно-исследовательский проект. «Использование новых технологии и организаторских знаний, в корпоративном обучении»

Создать и предоставить группе презентацию основных шагов проекта.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПСК ОС-1	Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создание психологического климата способствующего оптимизации производственного процесса	ПСК ОС-1.2	Способность обеспечивать психологическое сопровождение корпоративного обучения в рамках структурных подразделений организации

4.3.2 Типовые оценочные средства

4.3.2.1. ПИСЬМЕННЫЙ БЛОК ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Дополните определения понятий или предложения:

1. Корпоративным обучением называют…
2. Знание отличается от информации тем…
3. Формализованное знание отличается от формализованного…
4. Основная задача корпоративного обучения заключается в ответе на такие вопросы как…
5. Одна из проблем обучения в организации - формирование профессионального интеллекта…
6. Приложение психологических знаний в практике психологии менеджмента заключается в том, что…
7. Объектом курса является…
8. Под организационным научением понимается…
9. Под экспериментом в корпоративном обучении понимается…
10. Бенчмаркетинг – это…
11. Заполните таблицу:

Метод обучения	Направлен на изучение…
1.Метод проблемной ситуации	
2.Метод эвристический	
3.Метод исследовательский	
4.Метод относительного-иллюстративного	
5.Метод репродуктивный (по образцу)	

Шкала оценивания.

Оценка	Требования к знаниям
«зачтено»	Хорошее знание основных терминов и понятий курса; _ Хорошее знание и владение методами и средствами решения задач; _ Последовательное изложение материала курса; _ Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов; _ Достаточно полные ответы на вопросы при сдаче экзамена;

	_ Умение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин при ответе на экзамене.
«не зачтено»	Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса; _ Неумение решать задачи; _ Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса; _ Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов; _ Неумение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин при ответах на экзамене.

4.4. Методические материалы

Перечисленные ранее формы и методы организации самостоятельной учебной деятельности студентов, а также соответствующие им эффективные формы контроля успеваемости и поэтапного формирования компетенций актуализированы в рамках интеграции аудиторной и внеаудиторной работы студентов. Стратегическая цель данного процесса – «эволюционное» (во временных рамках реализации дисциплины) преобразование объективного контроля успеваемости в субъективный, рефлексивный контроль студентами собственного личностного и профессионального роста.

Текущая аттестация

Текущая аттестация студентов проводится на лекционных и практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий (написание эссе, тестирование, обсуждение аудиторных и домашних заданий и т.д.) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

− учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов занятий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине):

− степень усвоения теоретических знаний;

− уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

− результаты самостоятельной работы.

Активность студента на лекциях оценивается посредством проверки контрольного лекционного листка с выполненными в процессе лекции заданиями; на аудиторно-практических занятиях - по результатам выполнения интерактивных практических заданий; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний.

Оценивание студента осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине является обязательной согласно действующему образовательному стандарту. Оценивание проводится на контрольной неделе (рубежный контроль) один раз в семестр и/или в период экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения экзаменов. Аттестация носит интегрированный характер (письменный + устный) и проводится в форме письменного самоконтроля (тестирование) и устного собеседования (в день экзамена).

При подведении итогов промежуточной аттестации обязательно учитываются достижения студента за текущий период – итоговый рейтинг, по результатам которого (выполнение всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины по формам текущего контроля) студенты допускаются или не допускаются к экзамену по дисциплине

В случае наличия учебной задолженности студент отрабатывает пропущенные занятия в соответствии с требованиями, указанными ниже.

Оценка знаний студента в случае устного собеседования носит комплексный характер, является балльной и определяется его ответами на экзамене, учебными достижениями в семестровый период, результатами текущей и письменного блока промежуточной аттестации.

Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного программой.

Оценивание проводится на основе балльно-рейтинговой системы и шкалы оценок с выставлением итогового результата в ведомость с указанием количества пропущенных занятий.

Виды и формы отработки пропущенных занятий

Студент, пропустивший два занятия, имеет возможность посещения последующих только на основании специального допуска.

Студент, пропустивший лекцию, обязан отчитаться устно по её вопросам, либо выполнить рецензию на один из рекомендуемых к лекции источников информации по специальному алгоритму, либо подготовить глоссарий ключевых понятий по теме в виде словаря.

Студент, пропустивший аудиторно-практическое занятие, отрабатывает его в форме аналитической письменной работы по соответствующей теме с использованием рекомендуемой литературы (основной и дополнительной) либо в другой форме, предложенной преподавателем.

Студент, пропустивший учебную дискуссию, выполняет соответствующие задания самостоятельно на специальном бланке и отчитывается о выполнении устно.

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

На лекционных занятиях, построенных преимущественно в форме проблемного изложения, раскрываются основные теоретические положения курса.

На семинарских занятиях и занятиях аудиторного практикума акцент делается на самостоятельной работе слушателей по освоению тем, имеющих особую значимость для практической и научной деятельности будущих психологов, управленцев. В ходе реализации практического блока актуализируются умения и навыки, определяющие развитие функциональной компетенции специалиста, руководителя.

1. Для подготовки к лекционному занятию, студент использует учебники из списка основной литературы
2. Для лекционного занятия необходимо наличие конспекта по изучаемой теме в соответствии с учебным планом.

Алгоритм составления конспекта:

a) Прочитать материал.

b) Сформулировать 6 вопросов по прочитанному материалу.

c) Записать вопрос и ответ на него.

3. Для подготовки к семинарским занятиям студент готовит материал по выбранной теме, используя список основной/дополнительной литературы и информационного ресурса.

Вопросы для самостоятельной подготовки к занятиям лекционного, практического (семинарского) типов

2. …
3. ….

Рекомендации по написанию рефератов, докладов, эссе

Реферат доклад, эссе должны представлять собой самостоятельную разработку актуальной проблемы по изучаемой дисциплине
основой работы должны служить современные научные публикации, нормативные материалы по соответствующей проблеме. Источниковая база исследования формируется на основе монографий, научных статей, справочно-информационного материала
план и материалы реферата должны раскрывать актуальность выбранной темы
содержание раскрываемых вопросов должно сопровождаться ссылками на источники, использованные автором, и в конце работы прилагается список этих источников.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Дафт Ричард Л. Создание обучающейся организации и руководство ею // Уроки лидерства главы. М.: Эксмо, 2007 - с 428 – 454

2. Дресвянников В.А. Управление знаниями организации: учебное пособие / В.А. Дресвянников. – М: КНОРУС, 2012. – 344 с.

3. Мариничева М.К. Управление знаниями на 100%: Путеводитель для практиков. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 320с.

4. Управление Знаниями / пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 208с.

5. Аригина Г.А., Князев А.М. Изучение личности в организации. М.: РАГС, 2006-280с.

6.2. Дополнительная литература.

1. Алин Г., Робинсон, Дин М. Шредер. Обучение, непрерывное совершенствование и взаимоотношение в коллективе: Американские программы TWI и японский стиль управления. – California menegment Review №35, 1993

2. Арожирис К. Организационные научение / пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2004

3. Джейс П., Вумок и Даниэл Т. Джонс. Бережливое производство. – Нью-Йорк: Simon & Sehuster, 1996

4. Динеро Дональд. Обучение на предприятии: Основы лич. – Productivity Press, 2005

5. Кларин М.В. Инновационные модели обучения: Исследования мирового опыта. – М.: ЛУГ, 2016. 640с.

6. Кларин М.В. Корпоративный тренниг от А до Я: НИУ. – прикт. пособие. – М.: Дело, 2002. – 224с.

7. Лайкер Джеферри К. «Dao Toyota» - Нью-Йорк: MC Graw Hill, 2004

8. Маккормака Ригигд. Учимся у лидеров следующей промышленной революции // новости производства и технологии. - №6, 2005

9. Масааки Имаи, «кайдзен: ключ к успеху японских компании» (Нью-Йорк: MC Graw Hill Publishing Company, 1986)

10. Гоймонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджмента. – М.: ИНФА – М. – 2009. – 288с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Соловьева Н.В., Маркин В.Н. Практикум по организации самостоятельной работы студента – М.: РАГС, 2007. – 82с.

2. Спир Стивен и Браун Кент. Раскодировать ДНК производственной системы тойота. – Harvord Business Review (сентябрь - октябрь) 1999

6.5. Интернет-ресурсы.

6.6. Иные источники.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Перечисляются информационные технологии, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.