

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

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

Автор: Соловьева Н. В.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 37.05.02 Психология
служебной деятельности

Квалификация (степень) выпускника: специалист

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Формирование у студентов способности к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создание психологического климата способствующего оптимизации производственного процесса.

План курса:

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 конструкторов. 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 (социализация, 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 технологий

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

Обращение с сотрудниками как личностями.

Пять факторов, делающие личность уникально

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПСК ОС-1.3	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

Основная литература:

. 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.