АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 «Социально-психологические основы корпоративного обучения»

Автор:
Доцент кафедры
общей психологии ИОН РАНХиГС,
Кандт.психол.наук, доцент Манухина С.Ю.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 37.03.01 «Психология», «Психологическое консультирование и коучинг»
Квалификация (степень) выпускника: бакалавр
Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:
Целями освоения дисциплины «Социально-психологические основы корпоративного обучения» является формирование у будущих специалистов теоретических знаний и практических навыков, позволяющих выделять, оценивать и анализировать психологическую сторону труда, принимать такие решения в системе конкретных социально-трудовых отношений, которые бы способствовали повышению эффективности использования трудового потенциала организации.

План курса:

Тема 1. Корпоративное обучение в организации. Введение.	Принципы и задачи корпоративного обучения в организации. Цели и задачи обучения и развития персонала в организации. Планирование и управление бюджетом на обучение. Цикл обучения организации. Оценка эффективности системы обучения и развития персонала. Понятие KPI. KPI: плюсы, минусы, границы применения.
Тема 2. Компетенции. Система управления по компетенциям	Компетенцния и компетентностный подход. Основные понятия и представления о компетенции. Компетенция и компетентность. Управленческие, профессиональные, личностные, корпоративные компетенции. Особенности и принципы оформления. Области применения компетенций: подбор, оценка/аттестация, формирование кадрового резерва, обучение. Оценка по компетенциям в корпоративной культуре и системе стимулирования, риски и ошибки российского опыта. Система грейдов. Оценка эффективности по грейдам.
Тема 3. Основные принципы организации обучения сотрудников в организации	Интерактивные методы Использование внутренних ресурсов и аутсорсинг. Обучение новых сотрудников. Обучение и адаптация персонала. Вводное обучение. Разработка корпоративных программ по продажам и обслуживанию клиентов. Обучение топового состава персонала. Обучение мидл-менеджмента. Обучение линейного персонала. Сисема наставничества. Обучение на рабочем месте. Оценка потребности персонала в обучении. Планирование обучения. Оценка качества обучения.
Тема 4. Способы и формы организации обучения сотрудников в организации	Рекомендация сотрудников к обучению. Мотивационные эссе и письма. Способы развития персонала организации. Диагностика и развитие персонала с помощью Центров развития. Составление Индивидуальных планов развития. Дистанционное обучение. Методы, формы, способы применения для обучения. Внешнее обучение. Фильтровые тренинги для диагностики подбора в персонале. Посттренинговое сопровождение. Методы внутренней диагностики. Методы промежуточного контроля. Подбор обучения исходя из индивидуальных потребностей.
Тема 5. Корпоративный университет: формы и методы работы.	Роль корпоративного университета для организации. Основные ресурсы корпоративного университета и их жизненные циклы. Экономика развития, снижение издержек на обучение. Корпоративный университет как механизм стратегического развития. Кадровый резерв. Инновации. Программы для кадрового резерва организации. Программы по развитию основных управленческих навыков. Расчет затрат на обучение. Способы и формулы.

Тема 6. Альтернативные методы обучения и развития персонала в организации.	Система построения внутреннего обмена опытом. Интерактивные методы активного взаимодействия сотрудников в организации. Обмен опытом и внутренние семинары успешных сотрудников. Пилотный проект как зона ближайшего развития компании, подразделения, отдельных сотрудников. Внутренние стажировки для новых сотрудников. Создание банка новых идей, корпоративной библиотеки и семинары по новым публикациям. Система управления талантами в организации. Управление талантами как поиск инновационных путей развития для организации.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1. Корпоративное обучение в организации. Введение.	**Э**
Тема 2. Компетенции. Система управления по компетенциям	**КР**
Тема 3. Основные принципы организации обучения сотрудников в организации	**Р**
Тема 4. Способы и формы организации обучения сотрудников в организации	**Э**
Тема 5. Корпоративный университет: формы и методы работы.	**КР**
Тема 6. Альтернативные методы обучения и развития персонала в организации.	**Э**

Формой промежуточной аттестации по учебному плану является зачет. В качестве средства оценивания промежуточной аттестации используется письменный ответ на вопросы и устное собеседование по билетам.

Основная литература:

1.Рамедик Д.М. Управленческая психология. – М.: Форум, 2010https://biblio-online.ru/book/psihologiya-upravleniya- 432057
2. Уиллс М. Корпоративный тренинг. Пошаговое практическое руокводство. – М.: ГИППО, 2009 https://biblio-online.ru/book/korporativnyy-trening-437296