Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКАЯ ВЫСШАЯ ШКОЛА СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК»

Факультет практической психологии

Кафедра практической психологии

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Институт общественных наук
Факультет психологии
Кафедра общей психологии

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
Общей психологии ИОН
Протокол от «07» июня 2018 №10

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
практической психологии МВШСЭН
Протокол от «06» июня 2018 г. №4

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.04.02 Социально-психологические основы корпоративного обучения
(индекс и наименование дисциплины)

37.03.01 «Психология»
(код, наименование направления подготовки)

Психологическое консультирование и коучинг
(профиль)

Бакалавр
(квалификация)

очная
(форма обучения)

Год набора – 2019

Москва, 2018 г.

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

Декан факультета психологии ИОН
докт.психол.наук, профессор
Спиридонов В.Ф.

Заведующий кафедрой
практической психологии МВШСЭН Шапиро Б.Ю.
кандт.психол.наук, доцент

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре 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
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 Социально-психологические основы корпоративного обучения обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Результаты обучения
ПК-14	На уровне знаний: - основные положения корпоративного обучения, его актуальность в системе современной организационной среде; - содержание и взаимосвязь основных элементов корпоративного обучения; - теоретические и практические подходы к формированию эффективного механизма корпоративного обучения
	На уровне умения: - диагностировать организационные особенности корпорации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
	На уровне навыков: - владеть методами корпоративного обучения

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины Б1.В.ДВ.04.02 Социально-психологические основы корпоративного обучения в соответствии с учебным планом составляет 4 з.е (144 академических часа/ 108 астрономических часа), из которых 56 ак.ч. (42 астр.ч.) на практические занятия, 88 ак.ч. (66 астр.ч.) выделено на самостоятельную работу обучающихся.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.04.02 Социально-психологические основы корпоративного обучения относится к блоку 1 «Дисциплины» и является дисциплиной по выбору в вариативной части учебного плана. Дисциплина в соответствии с учебным планом изучается на 4 курсе в 1 семестре. Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом- зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

		Ак.ч/ аст.ч	**Л**	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Тема 1	Корпоративное обучение в организации. Введение.				9		14	**Э**
Тема 2	Компетенции. Система управления по компетенциям				9		14	**КР**
Тема 3	Основные принципы организации обучения сотрудников в организации				9		15	**Р**
Тема 4	Способы и формы организации обучения сотрудников в организации				9		15	**Э**
Тема 5	Корпоративный университет: формы и методы работы.				9		15	**КР**
Тема 6	Альтернативные методы обучения и развития персонала в организации.				10		15	**Э**
Промежуточная аттестация								**Зачет**
Всего:		**144**			**56**		**88**	

**эссе (Э), контрольная работа (К), реферат (Р)*

Содержание дисциплины (модуля)

Содержание дисциплины (модуля)

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
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	Компетенция 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.

3. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Текущий контроль успеваемости

4.1.1. Формы текущего контроля успеваемости

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**

4.1.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые оценочные материалы по теме 1:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Принципы и задачи корпоративного обучения в организации.
2. Планирование и управление бюджетом на обучение.
3. Цикл обучения организации.
4. Оценка эффективности системы обучения и развития персонала.

Типовые оценочные материалы по теме 2:

Контрольная работа проводится в аудитории. Студентам предлагается ответить на три вопроса письменно. Вопросы задаются последовательно через каждые 10 минут.

Примеры тем контрольной работы:

1. Компетенция и компетентность.
2. Управленческие, профессиональные, личностные, корпоративные компетенции.
3. Области применения компетенций: подбор, оценка/аттестация, формирование кадрового резерва, обучение.
4. Оценка по компетенциям в корпоративной культуре и системе стимулирования, риски и ошибки российского опыта.

Типовые оценочные материалы по теме 3:

Реферат должен представлять собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включать обзор соответствующих литературных и других источников в письменном виде. Ссылки на первоисточники обязательны. Не менее трех ссылок на страницу. Объем реферата должен составлять не менее 12 страниц формат А4 12 кеглем. Включать в себя титульный лист, содержание, введение, основную часть (не менее трех параграфов), заключение.

Работа выполняется индивидуально. Тема реферата согласовывается с преподавателем и закрепляется за студентом в начале семестра. Студент должен

представить результат своей работы в письменном виде. Реферат сдается в напечатанном виде. Студентам рекомендуются консультации с преподавателем по всем возникающим в ходе работы вопросам.

Примеры тем рефератов:

1. Современные корпоративные университеты
2. Структура и формы корпоративных университетов
3. Личные особенности и профессиональные компетенции эффективного руководителя корпоративного университета.
4. Создание корпоративного университета с «нуля»
5. Трансформация методов обучения и развития в организациях.
6. Эффективность применения зарубежных технологий для корпоративного обучения в российских компаниях.
7. Сравнительный анализ подходов к корпоративному обучени. В российских и зарубежных организациях

Типовые оценочные материалы по теме 4:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Способы развития персонала организации.
2. Диагностика и развитие персонала с помощью Центров развития.
3. Составление Индивидуальных планов развития.
4. Подбор обучения исходя из индивидуальных потребностей персонала.

Типовые оценочные материалы по теме 5:

Контрольная работа проводится в аудитории. Студентам предлагается ответить на три вопроса письменно. Вопросы задаются последовательно через каждые 10 минут.

Примеры тем контрольной работы:

1. Роль корпоративного университета для организации.
2. Основные ресурсы корпоративного университета и их жизненные циклы.
3. Корпоративный университет как механизм стратегического развития организации.
4. Принципы создания кадрового резерва

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.

Примеры тем эссе:

1. Интерактивные методы активного взаимодействия сотрудников в организации.
2. Обмен опытом и внутренние семинары успешных сотрудников.
3. Создание банка новых идей, корпоративной библиотеки и семинары по новым публикациям.
4. Управление талантами как поиск инновационных путей развития для организации.

4.2. Промежуточная аттестация

4.2.1. Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации

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

4.2.2. Типовые оценочные средства

Типовые вопросы для собеседования:

1. Принципы и задачи корпоративного обучения в организации.
2. Оценка эффективности системы обучения и развития персонала.
3. Управленческие, профессиональные, личностные, корпоративные компетенции.
4. Управление по компетенциям. Основные принципы.
5. Система грейдов. Оценка эффективности по грейдам.
6. Принципы разработки программ обучения сотрудников.
7. Принципы разработки программ обучения сотрудников.
8. Оценка эффективности системы обучения в компании. KPI отдела обучения и развития.
9. Планирование обучения. Малобюджетные и бюджетные формы обучения персонала.
10. Роль наставничества в системе обучения и развития персонала.
11. Система расчета себестоимости корпоративного обучения.
12. Система оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика.
13. Центры оценки и развития персонала и их роль в Корпоративной системе обучения.
14. Посттренинговое сопровождение. Цель, задачи, формы.
15. Дистанционное обучение. Возможности и ограничения.
16. Тренинг как инструмент обучения и развития персонала.
17. Внешнее обучение. Целесообразность аутсортинговых услуг.
18. Роль корпоративной культуры в обучении и развитии сотрудников.
19. Принципы рекомендации сотрудников к обучению.
20. Диагностика необходимости прохождениями сотрудниками обучения..

4.3. Методические материалы

Итоговая шкала оценивания по дисциплине

Тема	Метод оценивания	Баллы
Корпоративное обучение в организации. Введение.	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Компетенции. Система управления по компетенциям	Студент ответил на три вопроса соответственно максимальным критериям их оценки. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания,	15

	свободно владеет научной терминологией.	
Основные принципы организации обучения сотрудников в организации	Реферат выполнен самостоятельно. Представляет собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включать обзор соответствующих литературных и других источников в письменном виде. Ссылки на первоисточники обязательны. Не менее трех ссылок на страницу. Объем реферата должен составлять не менее 12 страниц формат А4 12 кеглем. Включать в себя титульный лист, содержание, введение, основную часть (не менее трех параграфов), заключение. Текст работы связанный, включает в себя логические обоснования..	15
Способы и формы организации обучения сотрудников в организации	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Корпоративный университет: формы и методы работы.	Студент ответил на три вопроса соответственно максимальным критериям их оценки. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	15
Альтернативные методы обучения и развития персонала в организации.	Развернутое эссе. Соответствует максимальным критериям эффективности	5
Зачет	Выдающийся ответ с выполненой финальной презентацией	40
Итого по дисциплине		100

Шкала перевода оценки знаний по 100-балльной системе в эквивалент пятибалльной системы

Баллы по 100-балльной системе	Пятибалльная система оценки
81-100 баллов	Отлично (зачет)
61-81 баллов	Хорошо (зачет)
41-60 баллов	Удовлетворительно (зачет)
40 балл и ниже	Неудовлетворительно (незачет)

Шкала оценки эссе:

Критерии оценки	Балл
Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Приводит свою точку зрения. Соотносит ее с изученным на занятиях материалом.	5

Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент развернуто излагает основные тезисы изучаемых материалов. Свою точку зрения не приводит.	3
Объем эссе составляет не более 1 страницы 12 шрифтом через полтора интервала. Студент приводит сжатые тезисы излагаемого на занятиях материала. Свою точку зрения не приводит.	1
Эссе не предоставлено. Или содержит неправильную (ошибочную) информацию, не подкрепленную научно-практическими данными.	0

Шкала оценки контрольной работы:

Критерии оценки	Балл
Студент ответил на три вопроса правильно. Ответ содержит развернутые тезисы по изучаемому материалу. Приводится собственное видение темы. Соотносится с изучаемым материалом. Студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	15
Студент написал развернутые ответы по двум вопросам. Ответ содержит развернутые тезисы по изучаемому материалу. Приводится собственное видение темы. Соотносится с изучаемым материалом. По этим вопросам студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. На третий вопрос студент дал только тезисный ответ по изучаемым материалом. Не приведен анализ материалов. Нет обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	13
Студент написал развернутый ответ по одному на один вопрос. Ответ содержит развернутые тезисы по изучаемому материалу. Приводится собственное видение темы. Соотносится с изучаемым материалом. На второй и третий вопросы студент дал только тезисные ответы по изучаемым материалом. Не приведен анализ материалов. Нет обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	11
Студент ответил на два вопроса правильно. Ответ содержит развернутые тезисы по изучаемому материалу. Приводится собственное видение темы. Соотносится с изучаемым материалом. По этим вопросам студент демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией.	10
Студент не написал развернутого ответ ни по одному вопросу. Но на каждый из них написал тезисные ответы, которые содержат только материал, изложенный на занятиях. Не приведен анализ материалов. Нет обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	9
Студент не написал развернутого ответ ни по одному вопросу. Но на два вопроса написал тезисные ответы, которые содержат только материал, изложенный на занятиях. Не приведен анализ материалов. Нет обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	6
Студент ответил на один вопрос правильно. Ответ содержит развернутые тезисы по изучаемому материалу. Приводится собственное видение темы. Соотносится с изучаемым материалом.	5
Студент не написал развернутого ответ ни по одному вопросу. Но на один вопрос написал тезисный ответ, который содержат только материал, изложенный на занятиях. Не приведен анализ материалов. Нет	3

обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	
Студент не ответил ни на один вопрос правильно	0

Шкала оценки реферата

Критерии оценки	Балл
Реферат представляет собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включет обзор соответствующих литературных и других источников в письменном виде. Ссылки на первоисточники обязательны. Не менее трех ссылок на страницу. Объем реферата должен составляет не менее 12 страниц формат А4 12 кеглем. Включать в себя титульный лист, содержание, введение, основную часть (не менее трех параграфов), заключение. Количество использованных литературных источников не менее 10. Возможное количество интернет источников – 5. Работа выполнена самостоятельно. Текст работы связанный, включает в себя логические обоснования. Автор приводит свою точку зрения и выводы в тексте работы, основанные на анализе литературных источников. В заключении приводятся рекомендации или собственные предложения по развитию изучаемого вопроса.	15
Реферат представляет собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включет обзор соответствующих литературных и других источников в письменном виде. Ссылки на первоисточники обязательны. Не менее трех ссылок на страницу. Объем реферата должен составляет не менее 12 страниц формат А4 12 кеглем. Включать в себя титульный лист, содержание, введение, основную часть (не менее трех параграфов), заключение. Количество использованных литературных источников не менее 10. Возможное количество интернет источников – 5. Работа выполнена самостоятельно. Текст работы связанный, включает в себя логические обоснования. Автор приводит свою точку зрения и выводы в тексте работы, основанные на анализе литературных источников. В заключении рекомендации или собственные предложения по развитию изучаемого вопроса не приводятся.	10
Реферат представляет собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включет обзор соответствующих литературных и других источников в письменном виде. Ссылки на первоисточники обязательны. Не менее трех ссылок на страницу. Объем реферата должен составляет не менее 12 страниц формат А4 12 кеглем. Включать в себя титульный лист, содержание, введение, основную часть (не менее трех параграфов), заключение. Количество использованных литературных источников не менее 10. Возможное количество интернет источников – 5. Работа выполнена самостоятельно. Текст работы связанный, включает в себя логические обоснования. Однако, автор не приводит свою точку зрения по изучаемому вопросу. В заключении рекомендации или собственные предложения по развитию изучаемого вопроса не приводятся.	5

Реферат не соответствует изложенным требованиям или не предоставлен преподавателю в срок.	0

Шкала оценивания ответа на устном собеседовании

Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Студент не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по дисциплине. Не владеет терминологией, понятиями и базовыми практическими способами выполнения поставленных задач из профессиональной сферы или называет неуверенно, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок, а также не может выполнить практическое задание.

Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачет» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками; слабое владение инструментарием дисциплины, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях, выполнение практических заданий с ошибками.

Продвинутый «хорошо/зачет» - компетенция освоена достаточно хорошо. Студент демонстрирует полные и систематизированные знания; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы; владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении профессиональных задач; способность самостоятельно применять типовые решения; усвоение основной литературы, рекомендованной учебными; умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях

Высокий «отлично/зачет» - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Студент демонстрирует систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебного курса; точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебной программы дисциплины; полное усвоение основной и дополнительной литературы; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученной дисциплине и давать им критическую оценку.

4.3. Методические материалы

Текущий контроль осуществляется с целью мониторинга актуальной ситуации подготовки студентов к этапу промежуточного контроля. Текущий контроль осуществляется в формах: контроля посещаемости, ответов на практических занятиях, выполнении контрольных работ. Преподаватель отслеживает текущую ситуацию по указанным формам текущего контроля и выносит студентам рекомендации для улучшения качества подготовки к промежуточному контролю.

Промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в форме экзамена. Баллы за курс выставляются как сумма, складывающаяся из баллов за текущую работу и баллы за устный ответ на зачете. Преподавателям предлагается оценить ответ из каждого блока по предложенной шкале (п. 4.2.3). Далее результаты ответа по блокам суммируется и выводится среднее оценку «отлично/хорошо/удовлетворительно/неудовлетворительно» и баллы, отражаемые в зачетной книжке и ведомости.

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

Обучение по дисциплине «Социально-психологические основы корпоративного обучения» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процессу:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к аудиторному занятию заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.
- *Методические рекомендации по выполнению рефератов.*
- Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания книги, научной
- работы, результатов изучения научной проблемы; доклад на определенную тему,
- включающий обзор соответствующей литературы. Цель написания реферата – осмысленное систематическое изложение практической проблемы, темы, приобретение навыка «сжатия» информации, выделения в теме главного, а также освоение приемов работы со справочной и учебной литературой, приобретение практики правильного оформления текстов научно-информационного характера. Рекомендуемый объем реферата –10-12 страниц (за исключением библиографического списка литературы).
- Культура оформления текста – неотъемлемая составная часть учебной работы, поэтому следует обратить внимание на правильное оформление текста реферата, ссылок, цитат, списка литературы, который должен быть оформлен по ГОСТу.
- Непредставление реферата расценивается как невыполнение учебного плана по дисциплине «Информационные технологии в психологии и основы программирования» может явиться основанием для недопуска к зачёту по данной дисциплине. Студент может выбрать один из двух возможных вариантов подготовки реферата.
- *Методические рекомендации по выполнению эссе.*
- Эссе как литературный жанр представляет собой прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Объем эссе составляет 1-3 страницы 12 шрифтом через полтора интервала.
- *Методические рекомендации по подготовке к контрольной работе.*

Контрольная работа проводится в аудитории. Студентам предлагается ответить на три вопроса письменно. Вопросы задаются последовательно через каждые 10 минут. Для подготовки к контрольной работе студенту необходимо подробно ознакомиться с материалами занятий и рекомендованной литературой.

Подготовка зачету.

Для успешной сдачи экзамена необходимо, помимо пошагового освоения дисциплины в течении курса, представлять структуру дисциплины, ориентироваться в связях системы понятий дисциплины, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке к экзамену студент должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей.

Вид учебной работы	Организация деятельности студента
Практические занятия	На практических занятиях осуществляется проработка содержания курса. При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо ознакомиться с источниками, учебной литературой, рекомендуется конспектировать источники. Во время практических занятий возможна такая форма работы как устные выступления студентов по контрольным вопросам семинарского занятия. Выступление на семинаре должно быть компактным и вразумительным, без неоправданных отступлений и рассуждений. Выступление предполагает самостоятельное изложение материала, вдумчивое и свободное. Важно помнить, что, выступая на занятии, студент обращается к группе, а не только к преподавателю. В свою очередь, остальные студенты должны осознавать важность вовлеченного участия в занятии, слушать, задавать вопросы выступающему, формулировать ответные реплики. По окончании занятия студенту рекомендуется повторить выводы, сконструированные на семинаре, проследив логику их построения, отметив положения, лежащие в их основе. Для облегчения реализации этой задачи во время занятия рекомендуется делать пометки. В случае неточностей и (или) непонимания какого-либо вопроса пройденного материала студенту следует обратиться к преподавателю для получения необходимой консультации и разъяснения возникшей ситуации.
Опрос	Целью опроса является формирование у студентов навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы. На опрос выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется: − владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме; − знание разных точек зрения, высказанных в исторической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой; − наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать. Опрос – это не только форма контроля, но и метод углубления, закрепления знаний студентов, так как в ходе обсуждения преподаватель разъясняет сложные вопросы, возникающие у студента в процессе изучения данного вопроса. Однако опрос не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной литературы. Подготовка к опросу включает в себя изучение

	рекомендованной литературы и источников. Проведение опроса позволяет студенту приобрести опыт работы над первоисточниками, что в дальнейшем поможет с меньшими затратами времени работать над литературой при подготовке к промежуточной аттестации.
Контрольная работа	Данный вид работы направлен на оценку усвоения знаний по изучаемой дисциплине, а также умения их реплицировать на другие примеры. Контрольная работа выполняется с целью закрепления знаний, полученных студентом в ходе лекционных и практических занятий и приобретения навыков самостоятельного понимания и применения знаний по изучаемой дисциплине и навыков работы со специальной литературой. Написание контрольной работы призвано оперативно установить степень усвоения студентами учебного материала дисциплины и формирования соответствующих компетенций. Контрольная работа может включать знакомство с основной, дополнительной и нормативной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в теме и (или) составление аннотаций к прочитанным литературным источникам, решение конкретных практических задач. Содержание подготовленного студентом ответа на поставленные вопросы контрольной работы должно показать знание студентом теории вопроса и практического ее разрешения. Контрольная работа выполняется студентом, в срок установленный преподавателем в письменном виде. Перед написанием работы необходимо внимательно ознакомиться с содержанием вопросов (или задачи) по лекции, учебнику, изучить рекомендуемую литературу. Ответы на контрольные вопросы должны быть полными, обстоятельно изложены и в целом раскрывающими содержание вопроса.
Эссе	Эссе представляет собой небольшую, свободного изложения письменную творческую работу, выражающую мнение автора о сущности проблемы. В устной форме подготовленный материал может быть изложен на практическом занятии. Тема эссе может быть выбрана студентом как из предлагаемого и рекомендованного преподавателем перечня, так и самостоятельно. Тема эссе может быть предложена студентом, исходя из его желания и научного интереса. Написание эссе осуществляется самостоятельно путем творческого изложения изученных научных материалов. Важным элементом оформления эссе является корректное указание ссылок на источники использованного материала, информации и приведенных цитат.
Реферат	Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы; доклад на определенную тему, включающий обзор соответствующей литературы. Цель написания реферата – осмысленное систематическое изложение практической проблемы, темы, приобретение навыка «сжатия» информации,

	выделения в теме главного, а также освоение приемов работы со справочной и учебной литературой, приобретение практики правильного оформления текстов научно-информационного характера. Рекомендуемый объем реферата – 8-10 страниц (за исключением библиографического списка литературы). Культура оформления текста – неотъемлемая составная часть учебной работы, поэтому следует обратить внимание на правильное оформление текста реферата, ссылок, цитат, списка литературы, который должен быть оформлен по ГОСТу. Непредставление реферата расценивается как невыполнение учебного плана по дисциплине может явиться основанием для недопуска к зачёту по данной дисциплине. Обучающийся может выбрать один из двух возможных вариантов подготовки реферата.

6.1. Основная литература.

1. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / М. В. Кларин. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 288 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-02811-9. — Режим доступа : HYPERLINK https://www.biblio-online.ru/bcode/437296

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 381 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Режим доступа : HYPERLINK https://biblio-online.ru/bcode/432057

3. Полякова, И. Л. Организация тренингов. Практикум [Электронный ресурс] : учебное пособие / И. Л. Полякова, В. К. Воробьев. — Электрон. текстовые данные. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 103 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/54131.html

6.2. Дополнительная литература.

1. Психология труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общ. ред. С. Ю. Манухиной. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 485 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7215-3. — Режим доступа : HYPERLINK https://www.biblio-online.ru/bcode/432180

2. Маслова В.М. Управление персоналом. Учебник и практикум. – М.: Юрайт, 2017 https://biblio-online.ru/book/upravlenie-personalom-444041

3. Карташев Л.В. и др. Организационное поведение. – М.:Инфра-М., 2008 https://biblio-online.ru/book/organizacionnoe-povedenie-442416

4. Рамендик, Д. М. Психология делового общения : учебник и практикум для СПО / Д. М. Рамендик. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 258 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01119-7. — Режим доступа : HYPERLINK https://biblio-online.ru/bcode/399549

5. Певзнер, М. Н. Корпоративная педагогика : учеб. пособие / М. Н. Певзнер, П. А. Петряков, О. Грауманн. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 304 с. — (Серия : Образовательный процесс). — ISBN 978-5-534-07400-0. — Режим доступа : HYPERLINK https://www.biblio-online.ru/bcode/437689

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211).http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы.

«Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ;

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденный Министерством образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014г. №946;

Самостоятельный образовательный стандарт высшего образования Академии по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденный и.о.ректора М.Н. Назаровым от 17.08.2016 г. № 01-4545

6.5. Интернет-ресурсы.

1. E-library.ru
2. Ebsco.com
3. Ozrp.narod.ru
4. Scopus.com
5. http://ipscience.thomsonreuters.com/product/web-of-science/

6.6. Иные источники.

1.Манухина С.Ю. Тренинг в организации: проектирование и практика проведения. – М.: МЭСИ, 2012 http://www.iprbookshop.ru/136954.html

2.Манухина Н.М., Манухина С.Ю. и др. Психолог в организации. – М.: Класс, 2015

Психология труда/ Под общ ред. Манухиной С.Ю. – М.: Юрайт, 2017

3.Кабаченко Т.С. Психология управления человеческими ресурсами. – СПб: Питер

4.Алмазов О. HR-стратегия в условиях аутсортинга.// Справочник по управлению персоналом: журнал российский HR №4, с.51-69 http://www.iprbookshop.ru/156359.html

5.Страдвиг Л. Центры оценки развития. Тренинг наблюдателей. – М.: HIPPO, 2003 http://www.iprbookshop.ru/163486.html

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

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Аудитории для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду Академии (http://lib.ranepa.ru/base/), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду МВШСЭН (https://msses.ru/lib/), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Информационные справочные системы и ресурсы:

КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: https://cyberleninka.ru/

Ozrp.narod.ru - открытая база научной и научно-исследовательской литературы, а также методических материалов по психологическим направлениям

http://psyresearchdigest.blogspot.ru/ - открытый блок о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей

http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRrzMzY2w – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для студентов разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для студентов, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

EBSCO- издания по психологии, экономике, бизнесу, менеджменту, социологии, политологии, информатике и др., всего более 14000 журналов; документы бизнес-аналитики, отчеты по рынкам и компаниям и др.

Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

Технические и программные средства обучения:

1. Ноутбук HP 250 G6 (Core i3-6006/4GB/120Gb/Win 10 Home)
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
2. Ноутбук Asus X554L (Core i3-5005/4GB/500 Gb/Win 8.1)
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
3. HP ProOne 400 All-in-One, Core i3-4160T, 4GB
ПО Win 8.1 Pro (Договор №93168 от 08 июня 2015).