

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Тренинг-менеджмент

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

(квалификация (степень) бакалавр)

Общая трудоемкость – 5 зачетных единиц

1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины.

Цель: формирование у студентов основных теоретических основ, на которых строится система активного социально-психологического обучения, а также практическое освоение современных методов тренинговой работы.

Задачи: основными задачами дисциплины «Тренинг-менеджмент» являются:

- формирование знаний по психолого-педагогической специфике обучения;
- изучение принципов построения учебных процедур на базе рассматриваемых методов обучения;
- выработка навыков составления программы тренингов для различных видов профессиональной деятельности.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

общепрофессиональных:

ОПК-1 знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации;

ОПК-9 способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации).

профессиональных:

ПК-6 знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

ПК-21 знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- психолого-педагогическую специфику обучения;

- принципы построения учебных процедур на базе рассматриваемых методов обучения;

Уметь:

- составлять программы тренингов для различных видов профессиональной деятельности;

Владеть:

- навыками практического применения изучаемых методов.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Тренинг-менеджмент» относится к вариативной части Блока 1 дисциплин (модулей) и рассматривается как дисциплина по выбору студентов.

Изучение дисциплины «Тренинг-менеджмент» начинается после успешного усвоения студентами дисциплин: «Инновационный и инвестиционный менеджмент в управлении персоналом», «Профессиональная адаптация персонала», «Управление знаниями в организации».

Требования к уровню подготовки студента — сформированность системных знаний по дисциплинам «Инновационный и инвестиционный менеджмент в управлении персоналом», «Профессиональная адаптация персонала», «Управление знаниями в организации»; умение применять полученные знания в практической (учебной) деятельности.

Предварительно сформированные компетенции:

- способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);
- знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);
- владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15);
- владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и

обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала (ПК-19);

- знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике (ПК-21);
- способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);
- владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);
- владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовность транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);
- проектная деятельность: знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-34);
- знание основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способность вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом (ПК-35);
- знание основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала (ПК-36);
- способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике (ПК-37).

К началу изучения дисциплины студенты должны владеть:

знаниями основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций и лидерства.

умениями: оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений, анализировать состояние и

тенденции рынка труда с точки зрения потребности организации в персонале.

навыками и (или) опытом деятельности в разработке и реализации мероприятий по управлению персоналом.

Дисциплина «Тренинг-менеджмент» является базой для освоения дисциплин базовой и вариативной части, таких как: «Менеджмент качества в управлении», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

Знания и навыки, полученные в процессе изучения дисциплины «Тренинг-менеджмент», могут быть использованы при написании выпускной квалификационной работы.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчики: Доцент кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики, кандидат экономических наук Чурикова Екатерина Алексеевна.

6. Дополнительные сведения.