

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Основы тренинга в развитии персонала**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: Очно-заочная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 84716  
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна  
Борисовна  
Дата: 01.06.2022

## 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами теоретических основ обучения взрослых
- изучение студентами цикла Колба
- изучение студентами основ проектирования программы тренинга, сценария тренинга, методов предтренинговой диагностики

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по созданию и проведению циклов Колба
- формирование навыков по применению основных и вспомогательных упражнений в тренинге

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ОПК-1** - Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

**ОПК-2** - Способен осуществлять сбор, обработку и анализ данных для решения задач в сфере управления персоналом;

**ПК-3** - Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в т.ч. по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

### **Знать:**

Знать – (на промежуточном уровне) психологическую теорию в части обучения и развития персонала

### **Уметь:**

Уметь – применять (на промежуточном уровне) психологическую теорию в части обучения и развития персонала

### **Знать:**

- Технологии и методы сбора, систематизации, диагностики /аудита документов и информации в области обучения персонала

- Технологии и методы оценки потребности в обучении персонала на

разных уровнях организации

**Уметь:**

Уметь – Осуществлять сбор, анализ, систематизацию, оценку и представление информации о потребности в обучении персонала

**Владеть:**

Владеть – методами выявления потребности в обучении на основе собранной информации

**Знать:**

- Цели, технологии, методы планирования, разработка, организация и проведения тренинга

- Методы планирования тренинга

- Методология разработки тренинга

- Технологии, методы, показатели и критерии оценки эффективности проведения тренинга физического лица

- Методы и особенности обучения взрослых

**Уметь:**

- Определять цели, методы, содержание тренинга, планировать результаты тренинга

- Разрабатывать и реализовывать планы и программы тренинга, контролировать процесс и оценивать результаты

- Обсуждать с обучающимися процесс и достигнутые результаты тренинга

- Акцентировать внимание обучающегося на его зоны развития, сильные стороны и ресурсы для достижения цели развития

- Предоставлять физическому лицу развивающую обратную связь

**Владеть:**

Владеть – навыками разработки, проведения и оценки эффективности тренинга

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами,

привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Сем. №7
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия семинарского типа	48	48

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 96 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

#### 4. Содержание дисциплины (модуля).

##### 4.1. Занятия лекционного типа.

Не предусмотрено учебным планом

##### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Тема 1 Презентации студентов с последующей дискуссией Тренинг и внутренняя среда организации. Различия между тренингом и образованием. Польза тренинга. Имидж тренинга и отношение к тренингу.
2	Тема 2 Презентации студентов с последующей дискуссией Систематичный подход к тренингу. Реактивный путь к тренингу.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Проактивный путь к тренингу
3	<p>Тема 3</p> <p>Презентации студентов с последующей дискуссией</p> <p>Виды анализа для тренинга. Анализ содержания работы.</p> <p>Виды анализа для тренинга. Синтез и перспективный анализ труда.</p> <p>Виды анализа для тренинга. Функциональный анализ.</p>
4	<p>Тема 4</p> <p>Презентации студентов с последующей дискуссией</p> <p>Виды анализа для тренинга.</p> <p>Анализ знаний и предмета.</p> <p>Анализ физических умений.</p> <p>Анализ социальных умений.</p>
5	<p>Тема 5</p> <p>Презентации студентов с последующей дискуссией</p> <p>Виды анализа для тренинга.</p> <p>Анализ целевой аудитории.</p> <p>Анализ объектов/содержания тренинга.</p>
6	<p>Тема 6</p> <p>Презентации студентов с последующей дискуссией</p> <p>Критерии и стандарты тренинга.</p> <p>Цели тренинга.</p>
7	<p>Тема 7</p> <p>Презентации студентов с последующей дискуссией</p> <p>Принципы и условия научения. Последовательность подачи материала. Готовность ученика.</p> <p>Принципы и условия научения. Способы научения. Общие условия научения.</p> <p>Принципы и условия научения. Принципы и специфические условия научения.</p>
8	<p>Тема 8</p> <p>Презентации студентов с последующей дискуссией</p> <p>Программа тренинга: выбор, проектирование, проведение.</p> <p>Оценка эффективности тренинга.</p>
9	<p>Тема 9</p> <p>Презентации студентов с последующей дискуссией</p> <p>Аудит тренинга.</p> <p>Роль тренера.</p>
10	<p>Тема 10</p> <p>Презентации студентов с последующей дискуссией</p> <p>Обучение через опыт.</p> <p>Мероприятия, предшествующие практическому заданию.</p> <p>Наблюдение за работой группы.</p> <p>Поведенческий анализ деловой игры.</p> <p>Наблюдение за парой игроков.</p>
11	<p>Тема 11</p> <p>Презентации студентов с последующей дискуссией</p> <p>Анализ практических игр.</p> <p>Вводные сессии: «ледоколы»; «батарейки» и «заводилы» сессий; группы обсуждения.</p> <p>Вопрос—ответ; обсуждение в группе.</p>
12	<p>Тема 12</p> <p>Презентации студентов с последующей дискуссией</p> <p>Структурированные игры для групп.</p>

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Анализ наглядных примеров и ситуативные модели. Взаимодействие участников в практических заданиях для двоих.
13	Тема 13 Презентации студентов с последующей дискуссией Экспериментальное интерактивное обучение и практические занятия. Разнообразные практические задания и способы их завершения. Выбор практического задания.
14	Тема 14 Презентации студентов с последующей дискуссией Роли и ролевая игра. Место ролевой игры в обучении и тренинге. Системный подход при включении ролевой игры в программу тренинга
15	Тема 15 Презентации студентов с последующей дискуссией Типы ролевых игр. Подготовка к ролевой игре. Проведение сессии ролевой игры. Дебрифинг.
16	Тема 16 Презентации студентов с последующей дискуссией Компетенции тренинг-менеджера. Должностная инструкция тренинг-менеджера Оценка персонала методом ассесмент-центр.
17	Тема 17 Презентации студентов с последующей дискуссией Бизнес-тренинг как форма обучения Проведение интервью с заказчиком Этические принципы тренера Оценка эффективности тренинга
18	Практическая работа Разработка тематического тренинга/элементов тренинга

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Изучение материалов курса и интернет-ресурсов
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

#### 5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
-------	----------------------------	---------------

1	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов Маслова В.М. 384 с Учебник Юрайт , 2020	НТБ МИИТ, Юрайт
2	Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов Кларин М.В. 213 с. Учебное пособие Юрайт , 2020	НТЮ МИИТ, Юрайт
1	Организация обучения персонала компании М. И. Магура, М.Б. Курбатова 203 с. Учебное пособие Москва , 2012	НТБ МИИТ
2	Компетенции на работе Компетенции на работе 75 с. Учебное пособие Москва , 2011	НТБ МИИТ
3	Посттренинговое сопровождение персонала Баранова Г. В., Кобзева В. В. 96 с. Учебное пособие С_Пб , 2011	НТБ МИИТ
4	Бизнес-тренинг:Идеи А.Ж. Моносова 85 с. Учебное пособие С-ПБ , 2013	НТБ МИИТ
5	Развитие навыков тренинга Л. Рай 99 с. Учебное пособие С-Пб , 2011	НТБ МИИТ
6	Лучшие HR-решения Экспертиза журнала «Кадровое дело». 110 с. Учебное пособие Москва-С-Пб , 2012	НТБ МИИТ
7	Энергия бизнес-тренинга Ж. Завьялова 143 с. Учебное пособие Москва , 2011	НТБ МИИТ
8	Ассесмент-центр М. Кляйнманн 68 с. Учебное пособие Москва , 2012	НТБ МИИТ

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ <http://library.miit.ru/сайт> ОАО «РЖД» <http://rzd.ru/научно-электронная> библиотека <http://elibrary.ru/> Поисковые системы Yandex, Google, Mail Интернет-портал бизнес-тренеров [www.akademiki.biz](http://www.akademiki.biz) Клуб бизнес-тренеров <http://molokanov.ning.com/>

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Для проведения занятий лекционного типа требуется Microsoft Windows, Microsoft Office Для проведения семинарских занятий , групповых и индивидуальных консультаций, а так же занятий в дистанционной форме обучения требуется Microsoft Windows, Microsoft Office, Microsoft Teams Для проведения занятий для самостоятельной работы требуется: Microsoft Windows, Microsoft Office

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения занятий лекционного типа требуется Экран, проектор, активная доска, ПК Для проведения семинарских занятий , групповых и индивидуальных консультаций требуется Мультимедийное оборудование, интерактивная доска, телевизор, акустическая система, персональный компьютер Для проведения занятий для самостоятельной работы требуется Персональные компьютеры , телевизор, аудиосистема. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду Для проведения занятий в дистанционной форме обучения требуется Отдельное помещение, ПК с выходом в Интернет, Web камера и гарнитура (наушники + микрофон).

9. Форма промежуточной аттестации:

Экзамен в 7 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).



Авторы:

Доцент, доцент, к.н. кафедры  
«Управление производством и  
кадровое обеспечение транспортного  
комплекса»

В.В. Корсакова

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК  
Председатель учебно-методической  
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин