

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение
 транспортного комплекса»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Тренинг и деловые игры в обучении персонала»

| | |
|--------------------------|--|
| Направление подготовки: | <u>38.03.03 – Управление персоналом</u> |
| Профиль: | <u>Управление персоналом организации</u> |
| Квалификация выпускника: | <u>Бакалавр</u> |
| Форма обучения: | <u>очная</u> |
| Год начала подготовки | <u>2020</u> |

1. Цели освоения учебной дисциплины

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. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Тренинг и деловые игры в обучении персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

| | |
|-------|---|
| ПКР-2 | Способность формировать отношения между работодателями и работниками на взаимовыгодной основе |
|-------|---|

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

6 зачетных единиц (216 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

В рамках подготовки студентов по дисциплине «Тренинг-менеджмент» используются следующие образовательные технологии: лекции, семинары, дискуссии, проблемное обучение, деловые и ролевые игры, case-study, интеллект-карты, игровое проектирование, имитационные игры, технологии обратной связи на игровых занятиях, информационный лабиринт (баскетметод).

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Обучение персонала как основа успешной работы организации

Тема: 1.1 Место обучения в системе УП, обучение персонала как персон-ал-технология. Ком-петенции тренинг-менеджера.

Тема: 1.2. Организация ра-боты по обучению персонала, методы и формы обучения. Должностная инструкция тренинг-менеджера

Тема: 1.3. Оценка эффек-тивности учебных программ и построение системы обучения в Компании

Тема: 1.4. Работа с кадровым резервом, планирование и развитие карьеры. Работа с та-лантами. Оценка пер-сонала.

РАЗДЕЛ 2

Разработка и проведение тренингов в бизнес-среде

Тема: 2.1. Особенности обучения взрослых. Андрогики.

Тема: 2.2. Системный подход к обучению. Индивидуальный подход к каждому участнику обучения

Тема: 2.3. Бизнес-тренинг как форма обучения. Работа с группой, трудными участниками и разными уровнями компетентности сотрудников. Методы обучения и инновационные технологии обучения взрослых.

Тема: 2.4. Предтрениговая диагностика. Проведение интервью с заказчиком обучения.

Тема: 2.5. Этические принципы тренера, ключевые навыки тренера. Харизма тренера и навыки публичного выступления

Тема: 2.6. Оценка эффективности тренинга Модель Киркпатрика

РАЗДЕЛ 3

Специфика создания тренингов под бизнес-задачи

Тема: 3.1. Разработка программы тематического тренинга, сценария тренинга, гайда тренера, слайдов, предтрениговой и посттрениговой анкет.

Тема: 3.2. Тренинг продаж. Особенности. Составление программы с учетом специфики продукта Компании.

Тема: 3.4 Тренинг по продукту. Особенности адаптации молодых сотрудников. Технологии обучения продукту Компании.

Тема: 3.5. Управленческий тренинг. Особенности работы с руководящим составом, формирование групп .

Экзамен