

**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>очно-заочная</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

4 зачетные единицы (144 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. Андрогика.

Тема: 2.2. Системный подход к обучению. Ин-дивидуальный подход к каждому участнику обучения

Тема: 2.3. Бизнес-тренинг как форма обучения. Работа с группой, трудными участника-ми и разными уров-нями компетентности сотрудников. Методы обучения и инноваци-онные технологии обучения взрослых.

Тема: 2.4. Предтрениговая диагностика. Прове-дение интервью с за-казчиком обучения.

Тема: 2.5. Этические принципы тренера, ключе-вые навыки тренера. Харизма тренера и навыки публичного выступления

Тема: 2.6. Оценка эффектив-ности тренинга Мо-дель Киркпатрика

## РАЗДЕЛ 3

Специфика создания тренингов под бизнес-задачи

Тема: 3.1. Разработка программы тематическо-го тренинга, сценария тренинга, гайда тренера, слайдов, пред-трениговой и пост-трениговой анкет.

Тема: 3.2. Тренинг продаж. Особенности. Состав-ление программы с учетом специфики продукта Компании.

Тема: 3.4 Тренинг по про-дукту. Особенности адаптации молодых сотрудников. Техно-логии обучения про-дукту Компании.

Тема: 3.5. Управленческий тренинг. Особенности работы с руководя-щим составом, фор-мирование групп .

Экзамен