

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Кафедра психологии

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой психологии  
Протокол от «15» сентября 2021 г. № 2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА  
ДИСЦИПЛИНЫ  
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ  
КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ**

**Б1.В.ДВ.04.02**

краткое наименование дисциплины – СПО корп. обуч.

по направлению подготовки: 37.03.01 Психология

направленность (профиль): «Психологическое консультирование и коучинг»

квалификация выпускника: Бакалавр

формы обучения: очная

Год набора - 2021

Новосибирск, 2021 г.

**Авторы – составители:**

доцент кафедры психологии СИУ – филиала РАНХ и ГС  
д-р. пед. наук, проф. Е.В. Киселёва

Заведующий кафедрой психологии СИУ – филиала РАНХ и ГС  
канд. психол. наук, доцент Войтик И.М.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....	4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля) .....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) .....	15
6. Учебная литература и ресурсы информационно- телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) .....	18
6.1. Основная литература. ....	18
6.2. Дополнительная литература. ....	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение .....	18
6.4. Нормативные правовые документы. ....	18
6.5. Интернет-ресурсы. ....	19
6.6. Иные источники. ....	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	20

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

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

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс - 1	Способен устанавливать доверительный контакт с клиентом, использовать адекватные ситуации и запросу техники консультативной работы	ПКс– 1.3	Способность использовать адекватные запросу ситуации и техники и методы консультативной работы.
ПКс - 7	Способен планировать и организовывать консультационную и психокоррекционную деятельность с учетом особенностей персонала в организации	ПКс – 7.1	Способность планировать консультационную и психокоррекционную деятельность с сотрудниками организации.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2.

	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПКс– 1.3	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основных теоретических подходов к консультированию;</li> <li>-целей и задач, основных принципов психологического консультирования;</li> <li>- базовых консультативных, профилактических и коррекционных технологий, позволяющих решать типовые задачи в различных областях практики;</li> </ul> <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создавать и поддерживать консультативный контакт;</li> <li>- использовать методы психологического влияния и воздействия в индивидуальной и групповой работе;</li> </ul> <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведения индивидуальных и групповых консультаций;</li> <li>- владения основными базовыми технологиями коучинга и консультирования;</li> </ul>
	ПКс – 7.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- возможностей психодиагностической работы в организации;</li> <li>- уровней и критериев оценки деятельности персонала;</li> <li>- основных понятий психологии влияния;</li> </ul>

		- классификации методов влияния;
		на уровне умений:
		- оказывать конструктивное влияние на сотрудников организации;
		- диагностировать организационные особенности корпорации, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
		- выбирать в соответствии с актуальными социальными и психологическими условиями методы организации межличностных отношений и взаимодействий между людьми;
		на уровне навыков:
		- владения методами и технологиями конструктивного влияния;

## 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. на практические занятия, 88 ак.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;

Дисциплина изучается после изучения дисциплин:

Б2.Б.01(У) Учебная практика

Б1.В.05 Основы социально-психологического тренинга

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

#### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.				СР	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***	
		Всего Ак.ч/ аст.ч	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			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	
<b>Всего:</b>		<b>144</b>		<b>56</b>		<b>88</b>	Акад.ч.	
		<b>4</b>					З.е.	
		<b>108</b>					Астр.ч.	

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

#### Содержание дисциплины

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. Система наставничества. Обучение на рабочем месте. Оценка потребности персонала в обучении. Планирование обучения. Оценка качества обучения.

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Тема 4. Способы и формы организации обучения сотрудников 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 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.

#### 4. 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

##### 4.2. 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 обучению. 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.

### 4.3. Промежуточная аттестация

Таблица 4

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс - 1	Способен устанавливать доверительный контакт с клиентом, использовать адекватные ситуации и запросу техники консультативной работы	ПКс– 1.3	Способность использовать адекватные запросу ситуации и техники и методы консультативной работы.
ПКс - 7	Способен планировать и организовывать консультационную и психокоррекционную деятельность с учетом особенностей персонала в организации	ПКс – 7.1	Способность планировать консультационную и психокоррекционную деятельность с сотрудниками организации.

Таблица 5.

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПКс– 1.3 Способность использовать адекватные запросу ситуации и техники и методы консультативной работы.	Способен к использованию методов и техник психологического консультирования в соответствии с конкретным клиентским запросом.	Использует адекватные клиентскому запросу методы и техники психологического консультирования.
ПКс – 7.1 Способность планировать консультационную и психокоррекционную деятельность с сотрудниками организации.	Способен выявлять потребность в оказании консультационной помощи и планировать её оказание. Способен составить план психокоррекционных мероприятий с сотрудниками организации.	Выявляет потребность в оказании консультационной помощи и планировать её оказание. Составляет план психокоррекционных мероприятий с сотрудниками организации.

#### 4.3.1. 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.

#### 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. КРІ 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 аутсорсинговых услуг.
18. Роль корпоративной культуры в обучении и развитии сотрудников.
19. Принципы рекомендации сотрудников к обучению.
20. Диагностика необходимости прохождениями сотрудниками обучения..

#### 4.4. 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, свободно владеет научной терминологией.	15
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 выполненной 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 материалам. 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 материалам. 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 ответа 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 ответа 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 ответа ни по одному вопросу. Но на один вопрос написал тезисный ответ, который содержит только материал, изложенный на занятиях. Не приведен анализ материалов. Нет обоснования своей точки зрения или она вообще не приведена.	3
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 определенную тему и включает 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. Количество использованных литературных источников не менее 10. Возможное количество интернет	15

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.	
Реферат представляет собой краткое изложение анализа публикаций, научных работ, результатов изучения научной проблемы на определённую тему и включает 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. 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 включает 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. Количество использованных литературных источников не менее 10. Возможное количество интернет источников – 5.	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.	
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 недостаточно. 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.

#### **4.4. 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 суммируются и выводится средняя оценка «отлично/хорошо/удовлетворительно/неудовлетворительно» и баллы, отражаемые в зачетной книжке и ведомости.

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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 процесса:

- 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 поэтапного 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	<p>На практических занятиях осуществляется проработка содержания курса. При подготовке к практическим занятиям студентам необходимо ознакомиться с источниками, учебной литературой, рекомендуется конспектировать источники.</p> <p>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.</p>
Опрос	<p>Целью опроса является формирование у студентов навыков анализа теоретических проблем на основе самостоятельного изучения учебной и научной литературы.</p> <p>На опрос выносятся крупные, проблемные, нередко спорные теоретические вопросы. От студента требуется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– владение изученным в ходе учебного процесса материалом, относящимся к рассматриваемой проблеме;</li> <li>– знание разных точек зрения, высказанных в исторической литературе по соответствующей проблеме, умение сопоставлять их между собой;</li> <li>– наличие собственного мнения по обсуждаемым вопросам и умение его аргументировать.</li> </ul> <p>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.</p> <p>Однако опрос не консультация и не экзамен. Его задача добиться глубокого изучения отобранного материала, пробудить у студента стремление к чтению дополнительной литературы.</p> <p>Подготовка к опросу включает в себя изучение рекомендованной литературы и источников.</p> <p>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.</p>
Контрольная работа	<p>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</p>



Вид учебной работы	Организация деятельности студента
	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. Учебная литература и ресурсы информационно- телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **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> Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение**

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](http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy- ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf)

### **6.4. Нормативные правовые документы.**

1. «Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ;
2. 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;  
3. 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 аутсорсинга.// 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.: НИРРО, 2003  
<http://www.iprbookshop.ru/163486.html>

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

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

*Лаборатория личностного и профессионального развития*, комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера, музыкальный центр, видеокамера, DVD-проигрыватель, стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп, методические материалы (тесты, методики и т.п.), выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.