

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Кафедра социальной антропологии, психологии и коммуникаций

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

«Психологическое консультирование и коучинг»

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

***СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ
Б1.В.ДВ.05.02***

краткое наименование дисциплины: нет

по направлению подготовки:
37.03.01 Психология

форма обучения: очная, очно-заочная

Год набора – 2024

1. Планируемые результаты освоения дисциплины

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 Социально-психологические основы корпоративного обучения обеспечивает овладение следующими компетенциями:

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.

2. План курса:

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 4. Способы и формы организации обучения сотрудников в 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 в 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.

3. Формы текущего контроля:

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

Зачет с оценкой проходит в форме устного письменного ответа на вопросы

4. 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>