

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Кандрашина Елена Александровна  
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»  
Дата подписания: 19.13.2024 15:30:14  
Уникальный программный ключ:  
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«Самарский государственный экономический университет»**

Центр корпоративного развития

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор Центра  
корпоративного развития

  
«30» Октября 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**«Методология формирования и проведения корпоративных бизнес-тренингов»**

---

Наименование программы Тренинг для бизнес-тренеров

Самара 2024 г.

## Содержание

1. Цели и задачи дисциплины
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине
3. Объем и виды учебной работы
4. Содержание дисциплины
5. Методические указания по освоению дисциплины
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Целью** дисциплины «Методология формирования и проведения корпоративных бизнес-тренингов» является формирование у слушателей необходимых знаний и навыков разработки и проведения тренингов.

В соответствии с поставленными целями преподавание дисциплины реализует следующие **задачи**:

- познакомить слушателей с различными формами тренинговой работы;
- дать представление о работе ведущего тренинговой группы;
- дать представление об общих закономерностях составления тренинговых программ;
- научить слушателей применять полученные знания на практике (в работе с реальной группой)

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Методология формирования и проведения корпоративных бизнес-тренингов» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### **Профессиональные компетенции (ПК):**

Вид деятельности: организационно-управленческая деятельность:

ПК-3 – Способен количественно и качественно анализировать информацию при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления

ПК-3 – Способен количественно и качественно анализировать информацию при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления	Знать	Уметь	Владеть
	<ul style="list-style-type: none"><li>- виды и типы организационно-управленческих решений;</li><li>- роли организационно-управленческих решений;</li><li>-методы подготовки организационно-управленческих решений;</li><li>-условия и ограничения принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости;</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ориентироваться в системе видов и типов организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности;</li><li>- применять научно-теоретический понятийно-категориальный аппарат в системе видов и типов организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности;</li><li>- выбрать подход к разработке организационно-управленческих</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- навыками и технологией процесса выработки решения в профессиональной деятельности;</li><li>-приемами выбора метода и моделей для разработки организационно-управленческих решений;</li><li>- механизмом реализации и контроля принятого решения с учетом социальной значимости;</li></ul>

	-подходы и стили организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности;	решений с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в профессиональной деятельности; -выделять личностные профили организационно-управленческих решений для эффективной реализации в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости.	
--	---	--	--

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

**Знать:**

- сущность тренинга и виды тренингов.
- базовые элементы технологии тренинга и семинара.
- принципы организация системы обучения в компании
- способы ведения тренинга в зависимости от состояния группы (специалисты, менеджеры среднего звена, топ-менеджмент) и технологии включения группы (коучинг)
- основные методы работы в тренинге.
- этапы организации тренинга.

**Уметь:**

- позиционировать тренера в группе при выстраивании взаимодействий с участниками.
- вести тренинг в зависимости от состояния группы и технологии включения группы

**Владеть:**

- навыками разработки и проведения тренинга.
- навыками групповой дискуссии
- основными методами работы в тренинге.

**3. Объем и виды учебной работы**

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Таблица 1

**Объем и виды учебной работы**

<b>Объем и виды учебной работы</b>	
<b>Виды учебной работы</b>	<b>Всего час.</b>

Аудиторные занятия в том числе:	32
Лекции	8
Практические (ПЗ)	24
Общая трудоемкость: Часы	32
Виды промежуточной аттестации:	Экзамен

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины «Методология формирования и проведения корпоративных бизнес-тренингов» представлен в таблице 2.

Таблица 2

##### Разделы, темы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лек	ПЗ	СР	Конт роль	Всего
1.	Общее понятие о тренинге. Виды тренингов.	ПК-3	2	4			6
2.	Групповая дискуссия и ролевая игра как основные методы работы в тренинге.	ПК-3	2	4			6
3.	Этапы организации тренинга.	ПК-3	2	6			8
4.	Отработка методологии на конкретном продукте (тренинге)	ПК-3	2	10			12
<b>Итого</b>			<b>8</b>	<b>24</b>			<b>32</b>

##### 4.2. Содержание разделов и тем

###### Тема 1. Общее понятие о тренинге. Виды тренингов.

Базовые элементы технологии тренинга и семинара. Разработка и проведение тренинга: упражнения, модуль, программа. Организация системы обучения в компании. История возникновения тренинга как метода работы с группой (К.Левин). Общее понятие о психологическом тренинге. Отличие психологического тренинга от других видов групповой работы (активные методы группового обучения, групповая психотерапия). Выделение видов тренинговых групп в зависимости от используемого направления психотерапии. Бихевиорально-ориентированные группы (группы тренинга умений); гуманистически-ориентированные группы (группы встреч гештальт-группы); группы трансактного анализа; психодраматические группы; телесно-ориентированная групповая психотерапия. Общее и различия в работе различных групп; области применения каждого из видов. Глубина тренинга. Тренинги умений (общих и частных) и тренинги личностного развития. Тренинги проблемно-ориентированные и возрастно-ориентированные.

Выделение видов тренинга в зависимости от целей: тренинги сензитивности, общения, личностного роста, супружеского взаимодействия, родительского поведения, делового общения и т.д.; их особенности.

## **Тема 2. Групповая дискуссия и ролевая игра как основные методы работы в тренинге.**

Способы ведения тренинга в зависимости от состояния группы (специалисты, менеджеры среднего звена, топ-менеджмент) и технологии включения группы (коучинг). Понятие групповой дискуссии. Различие групповой дискуссии по степени ее структурированности (от жестко структурированной ведущим до свободно плавающей). Организация групповой дискуссии. Использование групповой дискуссии для активизации динамики в группе. Степень участия ведущего в дискуссии на разных этапах работы группы. Понятие ролевой игры. Типы ролевых игр (М. ван Менцс): игры, касающиеся практики навыков и умений и игры, касающиеся изменений в понимании, чувствах и установках. Шоу: структурированные и неструктурированные ролевые игры. Игры с заранее заданным и со свободным развитием сюжета (сюжетно-ролевые игры). Деловая игра как особый тип ролевых игр. Функции ролевой игры: описание, демонстрация, тренировка, отображение (рефлексия), сенсбилизация и десенсбилизация, самовыражение (творчество). Подготовка к ролевой игре. Определяющие характеристики игры: цели и задачи; время действия (прошлое, настоящее, будущее); действительность (соответствие реальным фактам); персонализация; размах (количество ролей); продолжительность; способ распределения ролей; информация; ресурсы (пространство, реквизит,). Проведение игры. Роль и задачи ведущего. Завершение и выход из игры. Деролинг (снятие ролей). Подбор упражнений, позволяющих решать задачи данного тренинга. Типы упражнений (Лидерс А.Г.): разминки; работа с именем; упражнения на интенсивные физические (пространственные) взаимодействия; упражнения на новый сенсорный опыт; упражнения на речевые действия; эмоциональная гимнастика; изобразительные игры; сюжетно-ролевые игры; упражнения на быстрый отдых; упражнения-испытания; проективные упражнения; телесно-ориентированные упражнения; упражнения на внимание к личности (на личностную лексику, на личностную внимательность); упражнения на обратную связь. Использование элементов аутогенной тренировки и медитативных техник в ходе тренинга. Требования к тренинговым упражнениям. Компонование серии упражнений.

## **Тема 3. Этапы организации тренинга.**

Подготовка к тренинговой группе. Постановка цели и задач. Выбор формы (вида) тренинга. Взаимоопределяемость вида и целей тренинга. Определение значимых характеристик будущей группы. Выбор основной сферы воздействия (когнитивной, эмоциональной, поведенческой). Длительность группы и режим её работы. Распределение задач по тренинговым дням (составление тематического плана тренинга). Подбор упражнений, позволяющих решать поставленные задачи. Определение условий, необходимых для проведения тренинга, и необходимых средств. Определение методов измерения тренингового воздействия на участников группы

**Тема 4. Отработка методологии на конкретном продукте (тренинге).** Создание собственного тренинга. Предварительная отработка. Выявление ошибок в методологии. Корректировка. Написание полной программы тренинга. Отработка.

## 5. Методические указания по освоению дисциплины

### 5.1. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

#### Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы слушателей, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у слушателей ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с информационными базами данных сети Интернет.

#### **Методы проведения аудиторных занятий:**

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий в виде слайдов;

- практические занятия, во время которых слушатели выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

**Лекции** есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать слушателей к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

**Практические занятия** направлены на развитие самостоятельности слушателей в исследовании изучаемых вопросов и приобретение профессиональных умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии слушателей, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы слушателей, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях слушатели учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать слушателей при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях должны учитываться преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя слушатели, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей экзаменационной оценке.

### **Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья**

Слушатели с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных слушателей, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателем. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими слушателями, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Согласно требованиям, установленным Министерством науки и высшего образования РФ к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, необходимо иметь в виду, что:

1) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь.

2) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по их желанию испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

### **Методические указания для слушателей**

Для успешного освоения дисциплины слушатели должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами

лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

### **Работа с литературой**

При изучении дисциплины слушатели должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание слушателям следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале СГЭУ. Для поиска научной литературы по дисциплине слушателям также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: [e-library.ru](http://e-library.ru).

## ***5.2. Методические рекомендации по практическим и/или лабораторным занятиям***

Для решения воспитательных и учебных задач в рамках дисциплины «Методология формирования и проведения корпоративных бизнес-тренингов» используются следующие формы проведения практических занятий:

1. Анализ практических ситуаций (мини-кейсов) по отдельным разделам курса.
2. Дискуссии в рамках изученных тем.
3. Деловые игры:

Пример деловой игры, которая используется на практическом занятии представлен ниже.

«Витязь на распутье».

Конец 70-х годов XIX века стал для Васнецова переломным моментом. Он решительно отошел от жанровой реалистической живописи и графики, с которых начал свой творческий путь. В это время его захватила идея найти точное живописное воплощение характерных элементов былинной поэзии. Особенно его внимание привлекали колоритные образы русских богатырей. В эти годы он и задумал картину «Витязь на распутье». Васнецов сделал несколько карандашных эскизов и начал писать живописное полотно, первый вариант которого был закончен в 1877 году и представлен публике на очередной выставке художников-передвижников в 1878. Окончательный вид картина Васнецова «Витязь на распутье» получила в 1882 году. Именно в таком варианте она сегодня известна широкой публике.

Первый вариант был исполнен так, что витязь был обращен лицом к нам. А второй – к нам спиной. Это было сделано специально, как бы давая возможность перенестись и поставить себя на место витязя, который делает выбор.

Показывается первый вариант картины, потом второй. После обсуждения разницы между картинами оставляют тот, где витязь спиной к зрителю. Обязательно нужно представить самую иллюстрацию испытуемым.

Задание:

«Посмотрите, внимательно на полотно. Каждый человек стоит перед выбором. Вы на месте этого витязя. Какие варианты написаны на камне, на Ваш взгляд. Какие существуют варианты для витязя».

Возможные варианты ответов и интерпретации:

Обычно я напоминаю историю из былин, где предлагается вариант надписи: «Налево пойдёшь – голову сложишь, направо - коня потеряешь, прямо – и сам погибнешь и коня погубишь». Почему витязь поехал прямо?

Смелым был (Смелость входит в систему ценностных качеств испытуемого, то есть приветствуется).

Хотел проверить себя (Повышенный азарт. Стремление к риску. Обязательно учитывается этот ответ, если функционал связан с риском).

У него не было другого выбора (Ограниченный спектр возможностей. Человек может не видеть дополнительные возможности).

Читать не умел. Неграмотным был (Креативность. Общий позитивный настрой).

Стыдно было возвращаться (Зависимость от мнения окружающих).

Сколько вообще вариантов? Какие на Ваш взгляд неприемлемые?

Человек может называть 3, то есть те, что обозначены на камне. (А)

Человек называет 4 – вернуться назад. (Б)

Человек называет 5 – остаться на месте до изменения обстоятельств (В)

Человек называет несметное множество, так как можно идти разными путями, изменяя маршрут. (С).

Интерпретация здесь следующая.

Её можно рассматривать вкупе с итогами выполнения других заданий, проверяющих аналогичные компетенции. При высокой корреляции они должны учитываться. При невысокой корреляции не учитываются, а имеются в виду, как один из вариантов действий испытуемого при определенных условиях.

Только те данные, которые озвучиваются (прописываются) имеют значение и принимаются во внимание. («Вижу только то, что мне показывают»). (А)

Оценка ситуации, где риск – это не оптимальный вариант. («Всегда можно вернуться назад. Важно готовить такую возможность»). (Б)

Имеет в арсенале позицию ожидания («Надо сделать паузу. Вдруг ситуация поменяется»). (В)

Активное поисковое поведение. Залог высокой креативности и настойчивости. Гибкость. Выход за заданные рамки. (С)

Соответственно в интерпретации важно количество правильных ответов:

Какого цвета копьё у витязя (Красное).

Какого цвета сапоги у витязя (Зелёные)

На что указывает копьё (на череп коня).

Сколько птиц на картине (Три: одна летит, две сидят на камнях).

Есть ли борода у витязя (Есть)

Видны ли глаза у коня (Нет, они закрываются гривой)

Сколько человеческих черепов можно разглядеть на картине (Один).

### ***5.3. Методические рекомендации по написанию курсовых работ/ курсовых проектов/ контрольных работ***

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом.

**6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Методология формирования и проведения корпоративных бизнес-тренингов»**

Перечень контролирующих мероприятий для проведения промежуточного контроля по дисциплине «Методология формирования и проведения корпоративных бизнес-тренингов» представлен в таблице 3.

Таблица 3

**Фонд оценочных средств по дисциплине «Методология формирования и проведения корпоративных бизнес-тренингов»**

Номер семестра	Промежуточная аттестация						
	Курсовая работа	Курсовой проект	Контрольная работа (для заочной формы обучения)	Промежуточное тестирование	Зачет	Зачет с оценкой	Экзамен
1							+

**6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.**

Изучение дисциплины «Методология формирования и проведения корпоративных бизнес-тренингов» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

**Общепрофессиональные компетенции (ОПК):**

ОПК-1- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений;

ПК-3 – Способен количественно и качественно анализировать информацию при принятии управленческих решений, построения экономических,	Знать	Уметь	Владеть
	- виды и типы организационно-управленческих решений; - роли организационно-управленческих решений;	- ориентироваться в системе видов и типов организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности;	- навыками и технологией процесса выработки решения в профессиональной деятельности; - приемами выбора метода и моделей для разработки

<p>финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления</p>	<p>-методы подготовки организационно-управленческих решений; -условия и ограничения принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости; -подходы и стили организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности;</p>	<p>- применять научно-теоретический понятийно-категориальный аппарат в системе видов и типов организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - выбрать подход к разработке организационно-управленческих решений с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в профессиональной деятельности; -выделять личностные профили организационно-управленческих решений для эффективной реализации в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости.</p>	<p>организационно-управленческих решений; - механизмом реализации и контроля принятого решения с учетом социальной значимости;</p>
--	---	---	--

**6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.**

Таблица 4

**Уровни сформированности компетенций**

<p><b>Компетенции (код, наименование)</b></p>	<p><b>Уровни сформированности компетенции</b></p>	<p><b>Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)</b></p>
---	---	---

ПК-3 – Способен количественно и качественно анализировать информацию при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления	1. Пороговый	<b>Знать:</b> -виды и типы организационно-управленческих решений; - роли организационно-управленческих решений; -методы подготовки организационно-управленческих решений; -условия и ограничения принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости; -стили организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; <b>Уметь:</b> - ориентироваться в системе видов и типов организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности; - применять научно-теоретический понятийно-категориальный аппарат в системе видов и типов организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; - выбрать подход к разработке организационно-управленческих решений с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в профессиональной деятельности;
	2. Повышенный	<b>Знать:</b> -виды и типы организационно-управленческих решений; - роли организационно-управленческих решений; -методы подготовки организационно-управленческих решений; -условия и ограничения принятия организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости; -стили организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности; <b>Уметь:</b> - ориентироваться в системе видов и типов организационно- управленческих решений в профессиональной деятельности; - применять научно-теоретический понятийно-категориальный аппарат в системе видов и типов организационно-управленческих решений в профессиональной деятельности;

		<p>- выбрать подход к разработке организационно-управленческих решений с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в профессиональной деятельности;</p> <p>- выделять личностные профили организационно-управленческих решений для эффективной реализации в профессиональной деятельности с позиций социальной значимости</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>- навыками и технологией процесса выработки решения;</p> <p>- приемами выбора метода и моделей для разработки организационно-управленческих решений;</p> <p>- механизмом реализации и контроля принятого решения с учетом социальной значимости.</p>
--	--	--

### Шкала и критерии оценки (экзамен)

Отлично	Хорошо	Удовлетворительно
<p>1. Полно раскрыто содержание вопросов билета;</p> <p>2. Материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, правильно используется терминология;</p> <p>3. Показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;</p> <p>4. Продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;</p>	<p>Ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом может иметь следующие недостатки:</p> <p>1. В изложении допущены небольшие пробелы, не искавшие содержание ответа;</p> <p>2. Допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию экзаменатора;</p> <p>3. Допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию экзаменатора.</p>	<p>1. Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала.</p> <p>2. Имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;</p> <p>3. При неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков.</p>

5. Ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов.		
<b>Повышенный уровень сформированности компетенций</b>		<b>Пороговый уровень</b>

**6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

#### **6.3.1 Материалы для промежуточного тестирования**

Тестирование по данной дисциплине не предусмотрено.

#### **6.3.2 Тематика курсовых работ/курсовых проектов/контрольных работ**

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом

#### **6.3.3 Примерные вопросы к экзамену**

Код контролируемых компетенций: ПК-3.

1. История возникновения тренинга как метода работы с группой (К. Левин). Общее понятие о тренинге.
2. Отличие психологического тренинга от других видов групповой работы.
3. Выделение видов тренинговых групп в зависимости от используемого направления психотерапии.
4. Бихевиорально-ориентированные группы; гуманистически-ориентированные группы; группы трансактного анализа; психодраматические группы; телесно-ориентированная групповая психотерапия.
5. Общее и различия в работе различных групп; области применения каждого из видов.
6. Глубина тренинга. Тренинги умений (общих и частных) и тренинги личностного развития.
7. Тренинги проблемно-ориентированные и возрастно-ориентированные.
8. Выделение видов тренинга в зависимости от целей; их особенности.
9. Различие групповой дискуссии по степени ее структурированности (от жестко структурированной ведущим до свободно плавающей).
10. Организация групповой дискуссии.
11. Использование групповой дискуссии для активизации динамики в группе.
12. Степень участия ведущего в дискуссии на разных этапах работы группы. Понятие ролевой игры.

13. Типы ролевых игр: игры, касающиеся практики навыков и умений и игры, касающиеся изменений в понимании, чувствах и установках. Шоу: структурированные и неструктурированные ролевые игры.
14. Игры с заранее заданным и со свободным развитием сюжета (сюжетно-ролевые игры). Деловая игра как особый тип ролевых игр.
15. Функции ролевой игры: описание, демонстрация, тренировка, отображение (рефлексия), сенсбилизация и десенсбилизация, самовыражение (творчество).
16. Подготовка к ролевой игре.
17. Определяющие характеристики игры: цели и задачи; время действия; действительность; персонализация; размах; продолжительность; способ распределения ролей; информация; ресурсы.
18. Проведение игры. Роль и задачи ведущего.
19. Завершение и выход из игры.
20. Деролинг (снятие ролей). Подбор упражнений, позволяющих решать задачи данного тренинга.
21. Типы упражнений (Лидерс А.Г.).
22. Использование элементов аутогенной тренировки и медитативных техник в ходе тренинга.
23. Требования к тренинговым упражнениям. Компонование серии упражнений.
24. Подготовка к тренинговой группе.
25. Выбор формы (вида) тренинга.
26. Взаимоопределяемость вида и целей тренинга.
27. Определение значимых характеристик будущей группы.
28. Выбор основной сферы воздействия (когнитивной, эмоциональной, поведенческой).
29. Длительность группы и режим её работы. Распределение задач по тренинговым дням (составление тематического плана тренинга).
30. Подбор упражнений, позволяющих решать поставленные задачи.
31. Определение условий, необходимых для проведения тренинга, и необходимых средств.
32. Определение методов измерения тренингового воздействия на участников группы.

**6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

#### **Методические материалы по проведению экзамена**

**Цель** – оценка качества усвоения учебного материала и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины.

**Процедура** – проводится в форме собеседования с преподавателем во время экзаменационной сессии (экзамен). Студент получает экзаменационный билет и время на подготовку. По итогам экзамена выставляется оценка по традиционной шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

**Содержание** представляет перечень примерных вопросов к экзамену.

### **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

#### **7.1. Рекомендуемая литература**

**Основная литература:**

1. Тульчинский, Г. Л. Логика и теория аргументации: учебник для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский, С. С. Гусев, С. В. Герасимов; под ред. Г. Л. Тульчинского. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 233 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01178-4.  
<https://www.biblio-online.ru/book/8967D344-6A11-4A3D-A5A7-D70846291F93>

#### **Дополнительная литература:**

1. Индина Т.А. СЕО 2.0. Тренинг руководителя нового поколения. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 368 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-00855-6 <http://ibooks.ru/product.php?productid=342312>
2. Полякова И.Л. Организация тренингов: учебное пособие. — Оренбург: ОГУ 2015 г.— 103 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-7410-1349-6  
<http://ibooks.ru/product.php?productid=353920>».

#### **7.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. Журнал «Управление развитием персонала» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-25.html>
2. Журнал «Управление продажами» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-4.html>
3. Журнал «Управление корпоративной культурой» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-27.html>
4. HR-Portal [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://hr-portal.ru>
5. Журнал «Управление компанией» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.zhuk.net/>
6. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.ptpu.ru/>

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

- аудитория, оборудованная учебной мебелью, видеопроекторным оборудованием для презентаций и экраном;
- возможность пользования библиотекой и читальным залом, оснащенным компьютерной техникой для доступа к электронному каталогу библиотеки СГЭУ;
- компьютерные классы для всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки слушателей с доступом к базам данных Интернет.