

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Управление в социальных и экономических системах»

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ  
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

*«ИНТЕРАКТИВНЫЕ И МОДУЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В  
УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»*

Направление подготовки (специальность)  
38.04.03 Управление персоналом

Направленность подготовки (профиль)  
Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Квалификация выпускника  
магистр

*Форма обучения*  
*заочная*

*УФА 2016*

Исполнители:  
К.т.н., доц.

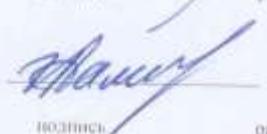
должность

подпись 

/Сергеева Л.А./  
расшифровка подписи

Заведующий кафедрой  
д.э.н., проф.

должность

подпись 

/Гайянов Д.А./  
расшифровка подписи

# 1 Место дисциплины в структуре образовательной программы

## 1 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «*Интерактивные и модульные технологии в управлении персоналом*» включена в раздел Б1.В.ОД.3 профессионального цикла дисциплин и относится к вариативной части.

Рабочая программа составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «8» апреля 2015 г. № 367.

**Целью освоения дисциплины** является: формирование у магистрантов систематизированных, прочных знаний методологических и методических основ о современных технологиях обучения в сфере управления персоналом; исследование эффективности системы обучения и развития персонала; получение практических навыков аналитической работы в профессиональной деятельности при организации и внедрении современных технологий обучения и развития персонала.

### **Задачи.**

- Сформировать теоретические знания в области современных технологий обучения и развития персонала организации.
- Изучить методологию современных технологий обучения кадров организаций; овладеть навыками их использования в профессиональной деятельности.
- Научить приемам работы с нормативно-правовыми документами, статистическими данными, фактическим материалом в части современных технологий обучения и развития персонала.
- Сформировать умения эффективной организации и использования интерактивных и модульных технологий обучения персонала организаций и учреждений, безработных граждан, мигрантов.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине.

№	Формируемые компетенции	Код, уровень освоения, этап	Знать	Уметь	Владеть
1	Владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать	ОПК-10 Базовый 1 этап	-кадровую политику и кадровое планирование в направлении обучения и развития персонала; -современные образовательные технологии в нашей стране и за рубежом; -методы оценки эффективности системы обучения и	-эффективно использовать корпоративные информационные системы для современных методов обучения; -применять на практике современные образовательные технологии, используя зарубежный опыт.	-навыками обработки деловой информации в области современных методов обучения; -методикой разработки планов обучения различных профессиональных групп персонала; -методикой оценки эффективности образовательных процессов.

	корпоративные информационные системы.		развития персонала.		
2	Владением принципами, форм и методов диагностики организационного развития, технологии проведения диагностики и мониторинга состояния развития организации, ее кадрового потенциала и умением использовать их в своей профессиональной деятельности.	ПК-12 Базовый 1 этап	-сущность, цели, задачи и функции диагностики и мониторинга кадрового потенциала; -систему мониторинга в планировании, учете, контроле, анализе системы обучения персонала.	-планировать, организовывать, реализовывать диагностику и мониторинг кадрового потенциала; -применять на практике процедуры диагностики и мониторинга кадрового потенциала; -принимать обоснованные решения при выборе форм обучения на основе диагностики и мониторинга кадрового потенциала.	-методами оценки эффективности кадровых решений и работы кадровой службы организации; -навыками исследования области диагностики и мониторинга кадрового состава и его потенциала; -расчетами определения эффективности системы обучения и развития персонала с целью достижения тактических и стратегических целей организации.

### Содержание разделов дисциплины

№	Наименование и содержание разделов
1	<b>Образовательные технологии в системе кадровой политики</b> Обучение персонала как один из элементов кадровой политики и кадрового планирования. Сравнение старой и новой парадигм в образовании. Виды и формы обучения. Выбор методов обучения. Стили обучения. Виды профессионального обучения. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации на основе профессиональных стандартов в образовании. Развитие персонала. Организация обучения. Управление деловой карьерой. Механизм диагностики и мониторинг процесса обучения.
2	<b>Интерактивный метод обучения для повышения квалификации сотрудников организации</b> Компетенции: понятие, навыки, знания, личностные качества, мотивы. Виды занятий. Преподаватель тьютор. Дискуссия как метод преподавания и способы повышения ее эффективности. Обучение в сотрудничестве. Игровые технологии. Метод кейсов. Онлайн обучение. Дистанционное обучение. Интерактивные технологии. Разрешение проблем («Дерево решений», «Анализ казусов», «Мозговой штурм», «Лестницы и змейки» и др.). Ролевые игры (инновационные и имитационные игры, деловые тренинги, сюжетно-ролевые игры и др.).
3	<b>Модульный способ построения программ обучения для профессионального роста сотрудников организации</b> Модульные технологии (понятие, содержание, структурная единица, результат выполнения модульной единицы) профессионального обучения на основе профессиональных стандартов. Достоинства модульного обучения. Определение цели модульной единицы. . Формы модульного обучения. Выбор модулей Блочно-модульная структура. Разработка программы модульного обучения. Организация модульного обучения.

4	<p><b>Моделирование показателей оценки результатов обучения и развития сотрудников организации.</b></p> <p>Основные способы качественной оценки результатов профессионального обучения. Влияние результатов обучения на эффективность работы персонала организации. Метод доминирующей оценки. Метод скользящей средней. Метод усредненных значений, основанный на рейтинге</p>
---	---

Подробное содержание дисциплины, структура учебных занятий, трудоемкость изучения дисциплины, входные и исходящие компетенции, уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенций, учебно-методическое, информационное, материально-техническое обеспечение учебного процесса изложены в рабочей программе дисциплины *«Интерактивные и модульные технологии в управлении персоналом»*.