

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кемеровский государственный университет» (КемГУ)  
Управление развития дополнительного образования



Ю.Н. Журавлев

2024 г.

**ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**(повышение квалификации)**

**«Стратегическое развитие корпоративных учебных центров»**

16 часов

Начальник УРДО

Левкина О.М.

Кемерово 2024

# 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

## 1.1 Цели реализации программы

Основной целью реализации программы является развитие компетенций в области бизнес-системы, позволяющих выработать четкий подход к коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности, эффективно используя имеющиеся ресурсы, а также формируя инвестиционную привлекательность и стратегическую конкурентоспособность бизнеса, основанного на обучении и развитии персонала, управление базой знаний и талантами компании.

Новая экономическая ситуация ставит перед бизнесом новые задачи. Главнейшая из них — создать бизнес-систему, которая позволяет иметь:

оптимальный штат

высочайшую профессиональную квалификацию

максимальную отдачу от каждого сотрудника

Универсальным инструментом для выполнения этой задачи является формирование внутрикорпоративных технологий оценки. Люди компании — это человеческий капитал, являющий собой самый мощный драйвер для развития конкурентоспособности и прибыльности бизнеса.

## 1.2 Планируемые результаты обучения

Связь образовательной программы «Стратегическое развитие корпоративных учебных центров» с профессиональным стандартом «Специалист по процессному управлению» утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 апреля 2018 г. N 248н

Слушатель получит навыки необходимые для разработки и реализации стратегии развития корпоративных учебных центров:

Уметь:

- формировать целевые ориентиры развития организаций моделировать сценарии развития организаций с учетом изменений внешней среды;

- на практике применять научные подходы, инструментарий стратегического менеджмента при прогнозировании тенденций развития организаций и составлении стратегических планов, принятии управленческих решений;

- определять соответствующие источники, показатели и информацию о ключевых факторах, влияющих на стратегические результаты;

Владеть:

- практическими навыками разработки стратегии корпоративных учебных центров;
- методикой управления стратегическими организационными изменениями;
- навыками самостоятельного приобретения новых знаний, используя современные образовательные технологии.

•Результатом применения знаний данного курса становится повышение уровня качества образовательного процесса, а также рост организационно-экономических и административных показателей деятельности организации.

### **1.3 Требования к уровню подготовки поступающего на обучение, необходимому для освоения программы**

Лица, желающие освоить дополнительную профессиональную программу, должны иметь среднее профессиональное или высшее образование. Наличие указанного образования должно подтверждаться документом государственного образца.  
- Высшее образование – специалитет, магистратура.

### **1.4 Трудоемкость обучения**

Трудоемкость обучения по данной программе – 16 часов, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя.

### **1.5 Форма обучения**

Форма обучения – очная, заочная или очно-заочная. В процессе обучения применяются дистанционные образовательные технологии и электронное обучение. Практические занятия проводятся в форме стратегической сессии.

## **2 СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

### **2.1 Учебный план**

№	Наименование дисциплин	максимальная нагрузка обучающегося, часов	в том числе	
			Лекции (в том числе, включая ДОТ)	Практические занятия
1	Стратегия как основа развития корпоративных учебных центров. Анализ проблемного поля	2	-	2
2	Анализ ключевых стратегических	4	2	2

	компетенций корпоративных учебных центров. Кластеризация направлений развития			
3	Разработка и реализация стратегии развития корпоративных учебных центров	4	2	2
4	Оценка эффективности стратегии и управление изменениями. Разработка дорожной карты	4	2	2
	Зачет	2		2
	Всего:	16	6	10

## 2.2 Календарный учебный график

№ п /п	Наименование дисциплины	Всего часов	Неделя 1	
			1день	2день
1	Стратегия как основа развития корпоративных учебных центров. Анализ проблемного поля	2	УП	
2	Анализ ключевых стратегических компетенций корпоративных учебных центров. Кластеризация направлений развития	4	УП	
3	Разработка и реализация стратегии развития корпоративных учебных центров	4	УП	
4	Оценка эффективности стратегии и управление изменениями. Разработка дорожной карты	4		УП
	Зачет	2		ИА
	Всего:	16		

## 2.3 Рабочие программы учебных предметов

### 1. Стратегия как основа развития корпоративных учебных центров. Анализ проблемного поля

Объясняем для чего мы их собрали, чего от них хотим, каким образом будем работать.

Разбираем, что, по их мнению, сейчас не дорабатывается, что необходимо совсем убрать. Работаем по принципу предложений от каждого человека до общего обсуждения в

малых группах. Группы формируются по «отделам»

Что нужно бизнесу. Формируем и реализуем ценностное предложение

Проектируем учебный центр на уровне целей, структуры, взаимодействия, влияния  
Стейкхолдеры (все заинтересованные стороны) обучения. Потребности,  
противоречия и конфликты сторон. Модель соотнесения интересов сторон

Моделируем бизнес-процессы корпоративных учебных центров

Оценка эффективности бизнес-процессов корпоративных учебных центров,  
реактивные и проактивные подходы в ремоделировании

Практикум — деловая игра.

## **2. Анализ ключевых стратегических компетенций корпоративных учебных центров.**

### **Кластеризация направлений развития**

Работа со стендами (флипчартами). Участники презентуют результаты анализа проблемного поля. Все, при помощи голосования выбирают зоны развития.

- Внутренний и внешний PR и коммуникации в работе корпоративных учебных центров
- Влияние корпоративных учебных центров на силу HR-бренда компании
- Корпоративные учебные центры как ядро и локомотив управления человеческим капиталом компании
- HR-рычаги: адаптация, оценка, управление карьерой. Как используем
- Новейшие практики в разработке и внедрении карт компетенций
- Оценка эффективности обучения: мифы и реальность
- Учимся оценивать вклад корпоративных учебных центров в бизнес-результат компании

Практикумы:

- Ассессмент-центр — бриллиант в короне корпоративных учебных центров
- Оценка эффективности корпоративных учебных центров: выживший или счастливы вместе?

## **3. Разработка и реализация стратегии развития корпоративных учебных центров**

Формат «Мировое кафе». Принцип в том, что все отделы помогают друг другу уйти в глубь предложений, доработок. Обсудим, есть ли смысл в обсуждении именно между отделами.

- Система управления знаниями: зачем нужна, как устроена, что дает
- Методы и формы накопления, систематизации, использования базы знаний
- Теория поколений на службе корпоративных учебных центров: за и против

- Практика использования теории поколений: извлекаем выгоды
- Вовлеченность персонала: от теории к практическому использованию
- Учимся находить лучших, растить лучших, сохранять лучших
- Современные практики Talent management (управление талантами) и построения карьеры
- Новейшие методы в развитии персонала: обзор, оценка, практика использования

#### **4. Оценка эффективности стратегии и управление изменениями. Разработка дорожной карты**

Разработка конкретных предложений по направлениям.

- Кейс «Мы выбираем — нас выбирают»
- Лучшие из лучших

### **3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ**

#### **3.1 Требования к кадровому обеспечению реализации программы**

Реализация образовательной программы повышения квалификации «Стратегическое развитие корпоративных учебных центров» обеспечена научно-педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, и систематически занимающимися научной и (или) научно-методической деятельностью.

#### **3.2 Требования к минимальному материально-техническому обеспечению**

Лекции и практические занятия проводятся в учебных аудиториях, оснащенных современным мультимедийным оборудованием.

Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечений
Мультимедийная аудитория	Лекции, практические занятия	Компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран, доска
Рабочее место пользователя	Самостоятельная работа	Компьютер с выходом в Интернет

#### **3.3 Учебно-методическое обеспечение программы**

Нормативную основу разработки образовательной программы составляет:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29 июня 2015 г. N 162-ФЗ "О стандартизации в Российской Федерации";
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. N 499 г. Москва "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам";
- Иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность в Российской Федерации.

### **3.4 Перечень рекомендуемых учебных изданий**

1. Волкова Т.В. Как влияет стадия развития организации на ее кадровую политику? Что является обязательным условием успешного развития компании? Справочник по управлению персоналом .М.: Инфра , 2005. 448с.
2. Левина М.М. Основы технологии обучения профессионально-педагогической деятельности / ИПК и переподготовка руководящих работников и специалистов в образовании. - М., 1996. 232 с.
3. Модестов С.Ю., Проектирование образовательных технологий как средство предотвращения конфликтов в образовании / Тезисы VIII Международной научно-практической конференции по разрешению конфликтов, СПб.: Гармония, 2000.512 с.
4. Образовательная программа - маршрут ученика / Под ред. Тряпицыной А.П. СПб: ЮИПК, 1998. 228с.
5. Одегов Ю.Г., Журавлев П.В. Управление персоналом , учебник для ВУЗов. - М.: 2007. 415с.
6. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний). – М.: Прогресс, 1996. 423 с.
7. Радионов В.Е., Нетрадиционное педагогическое проектирование. СПб.: СПбГТУ, 1996. 140 с.
8. Селевко Г.К., Педагогические технологии. - М.: Народное Образование, 1998. 256 с.
9. Старобинский Э.Б. Некоторые особенности управления персоналом за рубежом. Управление персоналом. М.: Образование, 2000. 94 с.
10. Управление персоналом в структурно-логических схемах, учебник для ВУЗов/ Под ред. Одегова Ю.Г. - М.: Академический проект,2005. 1088с.

11. Управление персоналом организации, учебник/ Под ред. А. Я. Кибанова. - М.:Инфра,2009. 638с.
12. Управление персоналом, учебник/ Под ред.Базарова Т.Ю. и Ереминой Б.Л. - М.: Юнити,2005.560 с.
13. Управление человеческими ресурсами, энциклопедия/ Под ред. М.Пула и М.Уорнера.- СПб.:Питер,2002.1200 с.
14. Управленческое консультирование, учебник /Под ред.М.Куба. - М.:Интерэксперт,1992.716 с.
- 15.

## **4 КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

### **4.1 Текущий контроль и итоговая аттестация**

Оценка успеваемости слушателей по дисциплинам осуществляется в ходе текущего и итогового контроля.

Текущий контроль – это непрерывно осуществляемое наблюдение за уровнем усвоения знаний и формированием умений, навыков и компетенций. Формами текущего контроля являются опросы, собеседования, решение практически задач в рамках лекционных и практически занятий.

Компетенции по дисциплине формируются последовательно в ходе проведения теоретических и практических занятий.

Итоговая аттестация (далее – ИА) направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки слушателей требованиям.

ИА слушателей «Стратегическое развитие корпоративных учебных центров» состоит из зачета по изученным разделам.

Целью ИА является установление уровня подготовки обучающихся и установление уровня их готовности к выполнению профессиональных задач.

– отметка «зачтено» ставится слушателю, если он обнаруживает полное знание учебно-программного материала, успешно выполняет предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу по курсу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной в программе, без затруднений излагает материал в устной речи, владеет специальной терминологией;

– отметка «не зачтено» ставится, если слушатель обнаружил пробелы в знаниях основного программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, затрудняется в устном изложении материала, не

владеет специальной (по данной дисциплине) и плохо владеет общенаучной терминологией.

Условия, процедура подготовки и проведения зачета разрабатываются преподавателями самостоятельно.

### **4.3 Примерный перечень экзаменационных вопросов**

1. Понятие «предпринимательской деятельности».
2. Анализ различных точек зрения на сущность предпринимательства и предпринимателей.
3. Философия и принципы совершенного предпринимательства.
4. Предприниматель – субъект экономического процесса.
5. Экономический рост. Цикличность развития и влияние предпринимателя на нее.
6. Субъекты и объекты предпринимательства.
7. Инновационное предпринимательство.
8. Венчурный бизнес.
9. Электронная торговля.
10. Цели предпринимательства.
11. Предпринимательский успех.
12. Цель предпринимательской активности.
13. Мотивация предпринимателя.
14. Понятие «предпринимательской среды».
15. Структура и содержание отдельных элементов (подсистем) внешней предпринимательской среды.
16. Анализ среды: национальной и региональной.
17. Характеристика условий осуществления деловых функций с помощью четырех факторов: правовых, политических, социальных и экономических.
18. Государственная поддержка малого бизнеса.
19. Факторы, влияющие на внутреннюю предпринимательскую среду.
20. Отраслевая специфика малого бизнеса.