



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета бизнес-коммуникаций и
информатики

В.К. Карнаухова

«16» марта 2022 г

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Наименование дисциплины (модуля)

**Б1.В.23 Управление вовлечённостью
персонала**

*(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины
(модуля))*

Направление подготовки:

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

(очная, заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий), очно-заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий*))*

Согласовано с УМК факультета бизнес-коммуникаций и информатики:

Рекомендовано кафедрой
предпринимательства и управления в сфере
услуг и рекламы:

Протокол № 7 от «16» марта 2022 г.

Протокол № 8 от «15» марта 2022 г.

Председатель

В.К. Карнаухова

зав. кафедры

Е.А. Волохова

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>стр.</i>
I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	3
II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО	3
III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	4
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов	4
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	5
4.3 Содержание учебного материала	8
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ	9
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов	10
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	11
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)	15
V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	15
а) основная литература	15
б) дополнительная литература	15
в) периодическая литература	15
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	15
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	16
6.1. Учебно-лабораторное оборудование	16
6.2. Программное обеспечение	18
6.3. Технические и электронные средства	18
VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	18
VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	20
8.1. Оценочные средства текущего контроля	20
8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации	24

I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Цели:

- Изучить основные понятия, представления и теории вовлеченности, подготовиться к;
- эффективной профессиональной деятельности в организации взаимодействием с деловыми;
- партнёрами, освоить основные методы управления поведением людей в организации.

Задачи:

- освоение теоретических концепций к изучению и измерению вовлеченности персонала;
- овладение методиками диагностики уровня вовлеченности сотрудников;
- изучение основных инструментов повышения вовлеченности сотрудников организации.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Управление вовлечённостью персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений «Блок 1. Дисциплины (модули)».

дисциплина вариативной части Б1.В. 23.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

- Менеджмент;
- Конфликтология;
- Управление персоналом;
- Управление карьерой;
- Психотехнологии в управлении;
- Нормирование и оплата труда;
- Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Эффективное лидерство и управление командой;
- Рекрутинг персонала;
- Оценка социальной и экономической эффективности управления персоналом.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций (элементов следующих компетенций) в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки:

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с индикаторами достижения компетенций**

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-3 Знает основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, процессы обучения, адаптации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.1	Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
	ПК-3.2	Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры
	ПК-3.3	Владеет навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа, в том числе 36 часов на контроль, из них 36 часов на экзамен.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самостоятельная работа	
			Лекции	Семинарские (практические) занятия	Консультации		
1	Драйверы вовлечённости. 6 факторов вовлечённости	8	1	2	0	6	
2	Анализ драйверов вовлеченности методом «5 почему?»	8	0	2	0	6	
3	Вовлекающее лидерство	8	2	2	0	4	
4	Отработка методики ORID как базовой технологии вовлечения команды	8	0	2	0	6	

5	Культура вовлечённости	8	1	2	0	4	
6	Анализ кейсов формирования культуры вовлеченности	8	0	2	0	6	
7	Методы и инструменты измерения вовлечённости персонала	8	4	2	0	6	
8	Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала (Gallup, Aon Hewitt, Экопси	8	0	2	0	6	
9	Разработка и внедрение программы мероприятий по повышению вовлечённости персонала	8	2	2	0	6	
10	Составление дорожной карты по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлечённость персонала	8	0	2	0	6	
11	Автоматизация процессов управления вовлечённостью персонала	8	2	2	0	6	
12	Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала	8	2	4	0	6	
Итого за 8 семестр			14	26	0	68	Экз (36)
Итого часов			14	26	0	68	

4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Се- мест р	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оце- ночное сред- ство	Учебно- методи- ческое обеспе- чение само- стоя- тельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выпол- нения	Зат- раты вре- мени (час.)		

8	Драйверы вовлечённости. 6 факторов вовлечённости	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии	1-2 учебная неделя	6	КЛ, Гл, УО	bk.forlabs
8	Анализ драйверов вовлеченности методом «5 почему?»	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, конспектирование текста Для закрепления и систематизации знаний: составление глоссария, ответы на контрольные вопросы Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии, рефлексивный анализ профессиональных умений	3-4 уч.неделя	6	КЛ, Гл, УО, Пр	bk.forlabs
8	Вовлекающее лидерство	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы	5 уч.неделя	4	КЛ, Гл, Тест, УО	bk.forlabs
8	Отработка методики ORID как базовой технологии вовлечения команды	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, конспектирование текста Для закрепления и систематизации знаний: составление глоссария, ответы на контрольные вопросы Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии, рефлексивный анализ профессиональных умений	6-7 уч.неделя	6	КЛ, Гл, УО, Пр	bk.forlabs
8	Культура вовлечённости	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы	8 уч.неделя	4	КЛ, Гл, УО	bk.forlabs

8	Анализ кейсов формирования культуры вовлеченности	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, конспектирование текста Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии, рефлексивный анализ профессиональных умений	9-10 уч.недел я	6	КЛ, Гл, УО, Пр	bk.forlab s
8	Методы и инструменты измерения вовлечённости персонала	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы	11 уч.еделе я	6	КЛ, Гл, Тест, УО	bk.forlab s
8	Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала (Gallup, Aon Hewitt, Экопси	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, конспектирование текста Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии, рефлексивный анализ профессиональных умений	12-13 уч.недел я	6	КЛ, Гл, УО, Пр	bk.forlab s
8	Разработка и внедрение программы мероприятий по повышению вовлечённости персонала	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии, рефлексивный анализ профессиональных умений	14 уч.недел я	6	КЛ, Гл, УО, Пр	bk.forlab s

8	Составление дорожной карты по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлечённость персонала	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, конспектирование текста Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии, рефлексивный анализ профессиональных умений	15-16 уч.недел я	6	КЛ, Гл, УО, Деловая игра	bk.forlab s
8	Автоматизация процессов управления вовлечённостью персонала	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы Для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекций, составление глоссария, ответы на контрольные вопросы Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии, рефлексивный анализ профессиональных умений	17 уч.недел я	6	КЛ, Гл, УО, Пр	bk.forlab s
8	Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала	Для овладения знаниями: чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, конспектирование текста Для закрепления и систематизации знаний: составление глоссария, ответы на контрольные вопросы Для формирования умений: подготовка к участию в мероприятии, рефлексивный анализ профессиональных умений	18 уч.недел я	6	КЛ, Гл, Тест, УО, Пр	bk.forlab s
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)				68		
Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)				0		
Бюджет времени самостоятельной работы, предусмотренный учебным планом для данной дисциплины (час)				68		

4.3 Содержание учебного материала

Трудоемкость дисциплины (з.е.)	4
--------------------------------	---

Наименование основных разделов (модулей)	Драйверы вовлечённости. 6 факторов вовлечённости Анализ драйверов вовлеченности методом «5 почему?» Вовлекающее лидерство Отработка методики ORID как базовой технологии вовлечения команды Культура вовлечённости Анализ кейсов формирования культуры вовлеченности Методы и инструменты измерения вовлечённости персонала Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала (Gallup, Aon Hewitt, Экопси) Разработка и внедрение программы мероприятий по повышению вовлечённости персонала Составление дорожной карты по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлечённость персонала Автоматизация процессов управления вовлечённостью персонала Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала
Формы текущего контроля	Конспект лекций, глоссарий по предмету, устный опрос, практическое задание, тест, деловая игра
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	1	Практическая работа 1	2	КЛ, Гл, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
2	2	Практическая работа 2	2	КЛ, Гл, Тест, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
3	3	Практическая работа 3	2	КЛ, Гл, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
4	4	Практическая работа 4	2	КЛ, Гл, УО, Деловая игра	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
5	5	Практическая работа 5	2	КЛ, Гл, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6	6	Практическая работа 6	2	КЛ, Гл, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

7	7	Практическая работа 7	2	КЛ, Гл, Тест, УО	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
8	8	Практическая работа 8	2	КЛ, Гл, Тест, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
9	9	Практическая работа 9	2	КЛ, Гл, УО	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
10	10	Практическая работа 10	2	КЛ, Гл, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
11	11	Практическая работа 11	2	КЛ, Гл, УО	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
12	12	Практическая работа 12	4	КЛ, Гл, Тест, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	Драйверы вовлечённости. 6 факторов вовлечённости	Управление вовлеченности на индивидуальном уровне. основные драйверы вовлеченности. Анализ факторов вовлеченности	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
2	Анализ драйверов вовлеченности методом «5 почему?»	Работа с практическими заданиями по анализу драйверов вовлеченности	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
3	Вовлекающее лидерство	Управление вовлеченности на индивидуальном уровне. Вовлекающее лидерство	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
4	Отработка методики ORID как базовой технологии вовлечения команды	Работа с методиками вовлечения команды. Выполнение практических заданий	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
5	Культура вовлечённости	Управление вовлеченности на индивидуальном уровне. Культура вовлеченности.	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6	Анализ кейсов формирования культуры вовлеченности	Работа с кейсами	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
7	Методы и инструменты измерения вовлечённости персонала	Изучение методов и инструментов измерения вовлеченности персонала	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

8	Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала (Gallup, Aon Hewitt, Экопси	Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
9	Разработка и внедрение программы мероприятий по повышению вовлечённости персонала	Составление программы мероприятий по повышению вовлечённости персонала	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
10	Составление дорожной карты по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлечённость персонала	Работа с практическим заданием. Составление дорожной карты по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлечённость персонала	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
11	Автоматизация процессов управления вовлечённостью персонала	Анализ существующих подходов к автоматизации процессов управления вовлечённостью персонала	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
12	Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала	Практическая работа. Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов всех форм и видов обучения является одним из обязательных видов образовательной деятельности, обеспечивающей реализацию требований Федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования. Согласно требованиям нормативных документов самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом образовательного процесса, так как она обеспечивает закрепление полученных на лекционных занятиях знаний путем приобретения навыков осмысления и расширения их содержания, навыков решения актуальных проблем формирования общекультурных и профессиональных компетенций, научно-исследовательской деятельности, подготовки к семинарам, лабораторным работам, сдаче зачетов и экзаменов. Самостоятельная работа студентов представляет собой совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ. Самостоятельная работа в рамках образовательного процесса в вузе решает следующие задачи:

- закрепление и расширение знаний, умений, полученных студентами во время аудиторных и внеаудиторных занятий, превращение их в стереотипы умственной и физической деятельности;
- приобретение дополнительных знаний и навыков по дисциплинам учебного плана;
- формирование и развитие знаний и навыков, связанных с научно-

исследовательской деятельностью;

- развитие ориентации и установки на качественное освоение образовательной программы;

- развитие навыков самоорганизации;

- формирование самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;

- выработка навыков эффективной самостоятельной профессиональной теоретической, практической и учебно-исследовательской деятельности.

Подготовка к лекции. Качество освоения содержания конкретной дисциплины прямо зависит от того, насколько студент сам, без внешнего принуждения формирует у себя установку на получение на лекциях новых знаний, дополняющих уже имеющиеся по данной дисциплине. Время на подготовку студентов к двухчасовой лекции по нормативам составляет не менее 0,2 часа.

Подготовка к практическому занятию. Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии. Подготовка к практическому занятию нередко требует подбора материала, данных и специальных источников, с которыми предстоит учебная работа. Студенты должны дома подготовить к занятию 3–4 примера формулировки темы исследования, представленного в монографиях, научных статьях, отчетах. Затем они самостоятельно осуществляют поиск соответствующих источников, определяют актуальность конкретного исследования процессов и явлений, выделяют основные способы доказательства авторами научных работ ценности того, чем они занимаются. В ходе самого практического занятия студенты сначала представляют найденные ими варианты формулировки актуальности исследования, обсуждают их и обосновывают свое мнение о наилучшем варианте. Время на подготовку к практическому занятию по нормативам составляет не менее 0,2 часа.

Подготовка к контрольной работе. Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя. Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя: — изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой; повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения; изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний; составление в мысленной форме ответов на поставленные в контрольной работе вопросы; формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий. Время на подготовку к контрольной работе по нормативам составляет 2 часа.

Подготовка к экзамену. Самостоятельная подготовка к экзамену схожа с подготовкой к зачету, особенно если он дифференцированный. Но объем учебного материала, который нужно восстановить в памяти к экзамену, вновь осмыслить и понять, значительно больше, поэтому требуется больше времени и умственных усилий. Важно сформировать целостное представление о содержании ответа на каждый вопрос, что предполагает знание разных научных трактовок сущности того или иного явления, процесса, умение раскрывать

факторы, определяющие их противоречивость, знание имен ученых, изучавших обсуждаемую проблему. Необходимо также привести информацию о материалах эмпирических исследований, что указывает на всестороннюю подготовку студента к экзамену. Время на подготовку к экзамену по нормативам составляет 36 часов для бакалавров.

Формы внеаудиторной самостоятельной работы

Составление глоссария Цель самостоятельной работы: повысить уровень информационный культуры; приобрести новые знания; отработать необходимые навыки в предметной области учебного курса. Глоссарий — словарь специализированных терминов и их определений. Статья глоссария — определение термина. Содержание задания: сбор и систематизация понятий или терминов, объединенных общей специфической тематикой, по одному либо нескольким источникам. Выполнение задания: 1) внимательно прочесть работу; 2) определить наиболее часто встречающиеся термины; 3) составить список терминов, объединенных общей тематикой; 4) расположить термины в алфавитном порядке; 5) составить статьи глоссария: — дать точную формулировку термина в именительном падеже; — объемно раскрыть смысл данного термина. Планируемые результаты самостоятельной работы: способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

Разработка проекта (индивидуального, группового) Цель самостоятельной работы: развитие способности прогнозировать, проектировать, моделировать. Проект — «ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией». Выполнение задания: 1) диагностика ситуации (проблематизация, целеполагание, конкретизация цели, форматирование проекта); 2) проектирование (уточнение цели, функций, задач и плана работы; теоретическое моделирование методов и средств решения задач; детальная проработка этапов решения конкретных задач; пошаговое выполнение запланированных проектных действий; систематизация и обобщение полученных результатов, конструирование предполагаемого результата, пошаговое выполнение проектных действий); 3) рефлексия (выяснение соответствия полученного результата замыслу; определение качества полученного продукта; перспективы его развития и использования). Предполагаемые результаты самостоятельной работы: готовность студентов использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач; готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач; — способность прогнозировать, проектировать, моделировать.

Информационный поиск Цель самостоятельной работы: развитие способности к проектированию и преобразованию учебных действий на основе различных видов информационного поиска. Информационный поиск — поиск неструктурированной документальной информации. Список современных задач информационного поиска: решение вопросов моделирования; классификация документов; фильтрация, классификация документов; проектирование архитектур поисковых систем и пользовательских интерфейсов; извлечение информации (аннотирование и реферирование документов); выбор информационно-поискового языка запроса в поисковых системах. Содержание задания по видам поиска: поиск библиографический — поиск необходимых сведений об источнике и установление его наличия в системе других источников. Ведется путем разыскания библиографической информации и библиографических пособий (информационных изданий); поиск самих информационных источников (документов и изданий), в которых есть или может содержаться нужная

информация; — поиск фактических сведений, содержащихся в литературе, книге (например, об исторических фактах и событиях, о биографических данных из жизни и деятельности писателя, ученого и т. п.). Выполнение задания:

- 1) определение области знаний;
- 2) выбор типа и источников данных;
- 3) сбор материалов, необходимых для наполнения информационной модели;
- 4) отбор наиболее полезной информации;
- 5) выбор метода обработки информации (классификация, кластеризация, регрессионный анализ и т.д.);
- 6) выбор алгоритма поиска закономерностей;
- 7) поиск закономерностей, формальных правил и структурных связей в собранной информации;
- 8) творческая интерпретация полученных результатов.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; готовность использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач.

Разработка мультимедийной презентации Цели самостоятельной работы (варианты): — освоение (закрепление, обобщение, систематизация) учебного материала; — обеспечение контроля качества знаний; — формирование специальных компетенций, обеспечивающих возможность работы с информационными технологиями; — становление общекультурных компетенций. Мультимедийная презентация — представление содержания учебного материала, учебной задачи с использованием мультимедийных технологий.

Выполнение задания:

1. Этап проектирования: — определение целей использования презентации; — сбор необходимого материала (тексты, рисунки, схемы и др.); — формирование структуры и логики подачи материала; — создание папки, в которую помещен собранный материал.

2. Этап конструирования: — выбор программы MS PowerPoint в меню компьютера; — определение дизайна слайдов; — наполнение слайдов собранной текстовой и наглядной информацией; — включение эффектов анимации и музыкального сопровождения (при необходимости); — установка режима показа слайдов (титовый слайд, включающий наименование кафедры, где выполнена работа, название презентации, город и год; содержательный — список слайдов презентации, сгруппированных по темам сообщения; заключительный слайд содержит выводы, пожелания, список литературы и пр.).

3. Этап моделирования — проверка и коррекция подготовленного материала, определение продолжительности его демонстрации.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — повышение информационной культуры студентов и обеспечение их готовности к интеграции в современное информационное пространство; — способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; — способность к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; — способность применять

современные методики и технологии организации и реализации образовательного процесса на различных образовательных ступенях в различных образовательных учреждениях; — готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач.

В ФБГОУ ВО «ИГУ» организация самостоятельной работы студентов регламентируется Положением о самостоятельной работе студентов, принятым Ученым советом ИГУ 22 июня 2012 г.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература

1. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / Электронный ресурс/ О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9.

2. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов /Электронный ресурс/ В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3

3. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Электронный ресурс/А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4.

4. Шапиро С. А. Основы управления персоналом : учебное пособие для вузов / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. - Москва: КНОРУС, 2019.

б) дополнительная литература

1. Изменение корпоративной культуры в организациях : пер. с англ. / Д. Денисон [и др.]. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2013.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2011.

3. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425887>

в) периодическая литература

Нет.

г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. 1. devbusiness.ru/development/staff.htm (сайт «Развитие бизнеса.ru» / Кадры и персонал – статьи из журналов)

2. 2. psymanager.km.ru/personal/ (сервер "Психологические аспекты управления"/ страница «Управление персоналом»)

3. 3. www.hro.ru/hrm (онлайновый журнал «Управление персоналом»)

4. 4. www.zarplata.com (международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.»)

В соответствии с п. 4.3.4. ФГОС ВО, обучающимся в течение всего периода обучения обеспечен неограниченный доступ (удаленный доступ) к электронно-библиотечным системам:

— Открытая электронная база ресурсов и исследований «Университетская информационная система РОССИЯ» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru> бессрочный

— Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://нэб.рф>. бессрочный

— Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» [Электронный ресурс] : сайт. - Контракт № 148 от 23.12.2020 г. Акт от 24.12.2020 г. Срок действия по 31.12.2022 г. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

— ЭБС «Издательство Лань». Контракт № 04-Е-0346 от 12.11.2021 г. № 976 от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022 г. – Режим доступа: <https://www.e.lanbook.com>

— ЭБС ЭЧЗ «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. ООО «Библиотех». Лицензионное соглашение к Государственному контракту № 019 от 22.02.2011. Срок действия: бессрочный. – Режим доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>

— ЭБС «Рукопт» ЦКБ «Бибком». № 04-Е-0343 от 12.11.2021 г. Акт № 6К-5195 от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022г. – Режим доступа: <http://rucont.ru>

— ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru» ООО «Айбукс». Контракт № 04-Е-0344 от 12.11.2021 г.; Акт от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022 г. – Режим доступа: <http://ibooks.ru>

— Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт». ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021г. Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021 г. Срок действия по 17.10. 2022 г. – Режим доступа: <https://urait.ru>

— УБД ИВИС. Контракт № 04-Е-0347 от 12.11.2021 г. Акт от 15.11.2021 г. Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2022 г. – Режим доступа: <http://dlib.eastview.com>

— Электронная библиотека ИД Гребенников. Контракт № 04-Е-0348 от 12.11.2021г.; Акт № 348 от 15.11.2021 г. Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2022 – Режим доступа: <http://grebennikon.ru>

VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-лабораторное оборудование

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
---	---	--

Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля, промежуточной аттестации.	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории: Ноутбук(AserAspirev3-5516 (AMDA10-4600M 2300 МГц)) (1 штука) с неограниченным доступом к сети Интернет; Проектор Vivitek, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Архитектурный подход к развитию предприятий и информационных систем». Учебная лаборатория: компьютеры для проведения практических работ (Системный блок AMDAthlon-64 X3 445 3100 МГц), Монитор LG F1742S (2 штуки), Монитор ViewSonic VA703b(24 штуки) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации; проектор Sony XGA VPLSX535, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1	ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014 Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcadmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий) Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177 BusinessStudio Лицензия № 7464 (бессрочно)
--	---	---

Специальные помещения: компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения: компьютеры (системный блок AMD Athlon 64 X2 DualCore 3600+ 1900 МГц (15 штук), Монитор LGFlatron L1742SE (14 штук), Монитор ViewSonic VG720) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.	ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014 Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcadmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий) Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177
--	---	---

6.2. Программное обеспечение

№	Наименование Программного продукта	Кол-во	Обоснование для пользования ПО	Дата выдачи лицензии	Срок действия права пользования
1	Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level	25	Номер Лицензии Microsoft 46211164 Гос.контракт № 03-162-09 от 01.12.2009	01.12.2019	Условия правообладателя

6.3. Технические и электронные средства

Методической системой преподавания предусмотрено использование технических и электронных средств обучения и контроля знаний студентов: мультимедийные презентации, фрагменты фильмов.

VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации программы данной дисциплины используются различные образовательные технологии.

Проблемное обучение	Создание в учебной деятельности проблемных ситуаций и организация активной самостоятельной деятельности учащихся по их разрешению, в результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются мыслительные способности
---------------------	---

Разноуровневое обучение	У преподавателя появляется возможность помогать слабому, уделять внимание сильному, реализуется желание сильных учащихся быстрее и глубже продвигаться в образовании. Сильные учащиеся утверждают в своих способностях, слабые получают возможность испытывать учебный успех, повышается уровень мотивации ученья.
Проектные методы обучения	Работа по данной методике дает возможность развивать индивидуальные творческие способности учащихся, более осознанно подходить к профессиональному и социальному самоопределению
Исследовательские методы в обучении	Дает возможность учащимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения. Это важно для определения индивидуальной траектории развития каждого обучающегося
Лекционно-семинарско-зачетная система	Данная система дает возможность сконцентрировать материал в блоки и преподносить его как единое целое, а контроль проводить по предварительной подготовке обучающихся
Информационно-коммуникационные технологии	Изменение и неограниченное обогащение содержания образования, использование интегрированных курсов, доступ в ИНТЕРНЕТ.

Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Анализ драйверов вовлеченности методом «5 почему?»	практическое занятие	Аналитическая работа на основе практических ситуаций	4
2	Отработка методики ORID как базовой технологии вовлечения команды		Кейс "Вовлеченность персонала"	4
3	Анализ кейсов формирования культуры вовлеченности		Кейсы "Культура вовлеченности персонала"	4
4	Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала (Gallup, Aon Hewitt, Экопси		Аналитическая работа	4

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
5	Составление дорожной карты по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлечённость персонала		Работа с практической ситуацией	4
6	Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала		Аналитическая работа по результатам исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью	4

VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные средства текущего контроля

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Конспект лекций	Драйверы вовлечённости. 6 факторов вовлечённости Анализ драйверов вовлеченности методом «5 почему?» Вовлекающее лидерство Отработка методики ORID как базовой технологии вовлечения команды Культура вовлечённости Анализ кейсов формирования культуры вовлеченности Методы и инструменты измерения вовлечённости персонала Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала (Gallup, Aon Hewitt, Экопси Разработка и внедрение программы мероприятий по повышению вовлечённости персонала Составление дорожной карты по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлечённость персонала Автоматизация процессов управления вовлечённостью персонала Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

2	Глоссарий по предмету	Драйверы вовлечённости. 6 факторов вовлечённости Анализ драйверов вовлеченности методом «5 почему?» Вовлекающее лидерство Отработка методики ORID как базовой технологии вовлечения команды Культура вовлечённости Анализ кейсов формирования культуры вовлеченности Методы и инструменты измерения вовлечённости персонала Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала (Gallup, Aon Hewitt, Экопси) Разработка и внедрение программы мероприятий по повышению вовлечённости персонала Составление дорожной карты по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлечённость персонала Автоматизация процессов управления вовлечённостью персонала Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
---	-----------------------	--	------------------------

3	Устный опрос	Драйверы вовлечённости. 6 факторов вовлечённости Анализ драйверов вовлеченности методом «5 почему?» Вовлекающее лидерство Отработка методики ORID как базовой технологии вовлечения команды Культура вовлечённости Анализ кейсов формирования культуры вовлеченности Методы и инструменты измерения вовлечённости персонала Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала (Gallup, Aon Hewitt, Экопси) Разработка и внедрение программы мероприятий по повышению вовлечённости персонала Составление дорожной карты по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлечённость персонала Автоматизация процессов управления вовлечённостью персонала Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
4	Практическое задание	Драйверы вовлечённости. 6 факторов вовлечённости Анализ драйверов вовлеченности методом «5 почему?» Вовлекающее лидерство Культура вовлечённости Анализ кейсов формирования культуры вовлеченности Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала (Gallup, Aon Hewitt, Экопси) Составление дорожной карты по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлечённость персонала Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

5	Тест	Анализ драйверов вовлеченности методом «5 почему?» Методы и инструменты измерения вовлеченности персонала Анализ плюсов и минусов методик измерения вовлеченности персонала (Gallup, Aon Hewitt, Экопси) Проведение исследования рынка сервисов для автоматизации процессов управления вовлеченностью персонала	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6	Деловая игра	Отработка методики ORID как базовой технологии вовлечения команды	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

Примеры оценочных средств для текущего контроля

1. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

2. Человеческий капитал — это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

3. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

4. Коллегиальность в управлении — это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

5. Совокупность людей, объединенных общей целью и деятельностью, единством интересов, взаимной ответственностью каждого, отношениями сотрудничества и взаимопомощи – это:

- а) +трудовой коллектив
- б) социальная группа
- в) неформальная организация

6. Что такое социальная группа?

- а) +относительно устойчивая совокупность людей, которая имеет общие интересы, ценности и нормы поведения
- б) объединение граждан для достижения определенных политических целей
- в) это совокупность людей сгруппированных в зависимости от размера заработной платы
- г) неформальная группа коллектива предприятия, которая противодействует руководству

7. Каким признакам должна удовлетворять группа, чтобы стать коллективом?

- а) всем отмеченным
- б) наличие общей цели у членов коллектива
- в) психологическое признание членами группы друг друга и отождествление себя с ней
- г) постоянство взаимодействия в течение всего времени существования группы

8. Чем обусловлена вовлеченность сотрудника:

- а) притяжением людей друг к другу в поисках помощи или поддержки в процессе достижения тех или иных целей
- б) взаимными эмоциональными преимуществами
- в) пониманием роли коллектива в обеспечении тех или иных гарантий
- г) все ответы верны

8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Перечень примеров оценочных средств.

Вопросы:

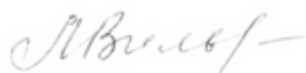
1. Понятие вовлеченности. Вовлеченность на индивидуальном уровне
2. Драйверы вовлеченности.
3. Шесть факторов вовлеченности
4. Анализ драйверов вовлеченности методом " 5 почему"
5. Роль лидера в процессе вовлеченности
6. Что такое вовлекающее лидерство
7. Культура вовлеченности
8. Управление вовлеченностью на организационном уровне
9. Сущность методики ORID как базовой технологии вовлечения команды
10. Формирование культуры вовлеченности в организации

11. Методики измерения вовлеченности персонала
12. Плюсы и минусы методик измерения вовлеченности персонала
13. Мероприятия, повышающие вовлеченность персонала
14. Что такое дорожная карта по разработке и внедрению программы мероприятий, повышающих вовлеченность персонала
15. Автоматизация процессов управления вовлеченностью персонала
16. Этапы исследования рынков сервисов для автоматизации процессов вовлеченности персонала

Примеры заданий:

1. Выбрать компанию и провести оценку ее системы управления вовлеченностью персонала.
2. Провести сравнительный анализ сервисов и приложений, позволяющих автоматизировать управление вовлеченностью персонала.

Разработчики:



(подпись)

доцент

(занимаемая должность)

М.А. Вильчинская

(инициалы, фамилия)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ПООП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена на заседании кафедры предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

Протокол № 8 от «15» марта 2022 г.

зав. кафедры



Е.А. Волохова

Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.