

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:57:10

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

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

Институт Менеджмента
Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета
(протокол № 14 от 31 марта 2021 г.)

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ
(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины	Б1.В.ДВ.06.01 Вовлеченность персонала
Основная профессиональная образовательная программа	Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Вовлеченность персонала входит в вариативную часть (дисциплина по выбору) блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Кадровое обеспечение управления персоналом

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Вовлеченность персонала в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-2 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-2	ПК2з1: основы кадрового планирования и контроллинга	ПК2у1: планировать, организовать и реализовать контроллинг и аудит персонала; разрабатывать программы аудита персонала; обобщать результаты проверок и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контроллинга на предприятии	ПК2в1: методами диагностики организационных процессов; методами реализации контроля за деятельностью персонала
	ПК2з2: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	ПК2у2: разрабатывать стратегию привлечения персонала; оценивать долгосрочное обеспечение организации человеческими ресурсами	ПК2в2: навыками разработки управленческих решений в сфере реализации стратегии привлечения и удержания персонала; маркетинга персонала

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа	26.85/0.75
Промежуточная аттестация	9/0.25
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	8.15/0.23
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа, в том числе:	60.85/1.69
Промежуточная аттестация	3/0.08
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	72
Зачетные единицы	2

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Вовлеченность персонала представлен в таблице.

Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
	Практич. занятия						
1.	Понятие и сущность вовлеченности персонала	2	2			4	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2
2.	Компоненты вовлеченности персонала и их формирование	16	16			22,85	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2
	Контроль	9					
	Итого	18	18	0.15		26.85	

заочная форма

		Контактная работа	С а	
--	--	-------------------	-----	--

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР	ГКР	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
			Практич. занятия				
1.	Понятие и сущность вовлеченности персонала	2	2			5	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2
2.	Компоненты вовлеченности персонала и их формирование	2	2			55,85	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2
	Контроль	3					
	Итого	4	4	0.15		60.85	

4.2 Содержание разделов и тем

4.2.1 Контактная работа

Тематика занятий лекционного типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Понятие и сущность вовлеченности персонала	лекция	Критерии вовлеченности персонала. Основные функции менеджера по формированию вовлеченности персонала
2.	Компоненты вовлеченности персонала и их формирование	лекция	Личностные особенности, влияющие на вовлеченность персонала. Роль руководителей организации в формировании вовлеченности персонала.
		лекция	Инструменты управления вовлеченностью персонала организации. Индекс вовлеченности.
		лекция	Эмоциональный компонент вовлеченности персонала. Формирование эмоционального компонента вовлеченности персонала.
		лекция	Мотивационный компонент вовлеченности персонала. Формирование мотивационного компонента вовлеченности персонала.
		лекция	Когнитивный компонент вовлеченности персонала. Формирование когнитивного компонента вовлеченности персонала.
		лекция	Формирование вовлеченности персонала как ключевая задача лидеров-руководителей

*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Понятие и сущность вовлеченности персонала	практическое занятие	Сущность вовлеченности персонала. Основные функции менеджера по формированию вовлеченности персонала
		практическое занятие	
2.	Компоненты вовлеченности персонала и их формирование	практическое занятие	Личностные особенности, влияющие на вовлеченность персонала. Роль руководителей организации в формировании вовлеченности персонала.
		практическое занятие	Инструменты управления вовлеченностью персонала организации. Индекс вовлеченности.
		практическое занятие	Эмоциональный компонент вовлеченности персонала. Формирование эмоционального компонента вовлеченности персонала.
		практическое занятие	Мотивационный компонент вовлеченности персонала. Формирование мотивационного компонента вовлеченности персонала.
		практическое занятие	Когнитивный компонент вовлеченности персонала. Формирование когнитивного компонента вовлеченности персонала.
		практическое занятие	Формирование вовлеченности персонала как ключевая задача лидеров- руководителей
		практическое занятие	Личностные особенности, влияющие на вовлеченность персонала. Роль руководителей организации в формировании вовлеченности персонала.

** семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Понятие и сущность вовлеченности персонала	- тестирование
2.	Компоненты вовлеченности персонала и их формирование	- тестирование

*** самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ

5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Литература:

Основная литература

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 270 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00650-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470091>
2. Экономика труда : учебник для вузов / М. В. Симонова [и др.] ; под общей редакцией М. В. Симоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 259 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05423-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454213>

Дополнительная литература

1. Симонова М.В. Качество рабочей силы как основа инновационного развития [Электронный ресурс] : монография / О. Ф. Чистик. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2015. - 125 с. - ISBN 978-5-94622-575-5. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>
2. Симонова, М.В. Разработка концепции формирования и развития трудового потенциала Самарско-Тольяттинской агломерации [Электронный ресурс] : монография. - Самара : Самар. гос. экон. ун-т., 2014. - 83 с. - ISBN 978-5-94622-527-4. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>
3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872>
4. Рынок труда : учебник и практикум для вузов / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под редакцией Е. Б. Яковлевой. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09043-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469358>

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска
---	--

	Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

6. Фонд оценочных средств по дисциплине Вовлеченность персонала:

6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	-
	Устный/письменный опрос	-
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

**6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
Профессиональные компетенции (ПК):**

ПК-2 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК2з1: основы кадрового планирования и контроллинга	ПК2у1: планировать, организовать и реализовать контроллинг и аудит персонала; разрабатывать программы аудита персонала; обобщать результаты проверок и составлять отчеты аудитора; разработать рекомендации руководству по результатам аудита; организовать и осуществить проверку организации контроллинга на предприятии	ПК2в1: методами диагностики организационных процессов; методами реализации контроля за деятельностью персонала
Повышенный	ПК2з2: основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	ПК2у2: разрабатывать стратегию привлечения персонала; оценивать долговременное обеспечение организации человеческими ресурсами	ПК2в2: навыками разработки управленческих решений в сфере реализации стратегии привлечения и удержания персонала; маркетинга персонала

6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Понятие и сущность вовлеченности персонала	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2	Тестирование	Зачет
2.	Компоненты вовлеченности персонала и их формирование	ПК2з1, ПК2з2, ПК2у1, ПК2у2, ПК2в1, ПК2в2	Тестирование	Зачет

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций размещены в ЭИОС СГЭУ, <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>
 Вовлеченность персонала — это...

- степень личной заинтересованности каждого сотрудника в достижении целей компании;
- политика управления сотрудниками;
- система кадрового менеджмента.

Оптимальным считается показатель вовлеченности персонала в пределах:

- 30-60 баллов
- 60-90 баллов
- 90- 110 баллов

Максимально вовлеченный сотрудник:

- участвует в деятельности компании с наставником;
- не нуждается в постоянном контроле и планировании со стороны непосредственного руководства;
- руководитель расширяет функционал сотрудника, стимулируя его.

Перечислите меры для повышения заинтересованности сотрудников

- информированность работников обо всем, что происходит в компании;
- проведение различных профессиональных соревнований между отдельными работниками или подразделениями;
- поощрение инициативности каждого сотрудника;
- в больших компаниях можно разработать систему наставничества;
- поручение высокововлеченным сотрудникам различных задач, отсутствие застоя в их деятельности, формирование кадрового резерва из таких работников для заполнения руководящих должностей.

Какими способами могут руководители повлиять на сотрудников?

- Создавать благоприятный климат в команде
- Вызывать доверие своими действиями и поведением
- Понимать и реагировать на индивидуальные особенности вовлечения каждого сотрудника

Драйверы вовлеченности персонала:

- Политика компаний
- Организация труда
- Доверие сотрудника
- Организационный климат
- Поведение руководителей
- Самореализация

Факторы, которые влияют на вовлеченность персонала

- Качество жизни
- Статус организации
- Мотивация

Повышение количества вовлеченных сотрудников дает для компании:

- Экономия при подборе, адаптации персонала
- Рост производительности труда
- Рост заработной платы

Вовлеченностью работника движет

- любопытство
- страх штрафа
- страх увольнения

Верно ли утверждение: Активно отключенные сотрудники – не только не работают в полную силу, но и распространяют свою позицию среди остальных работников?

- да
- нет

К субъективным факторам, оказывающим влияние на вовлеченность, относятся:

- возраст работника
- стаж работы
- история и перспективы карьерного продвижения
- все варианты верны

Какое утверждение верное?

- чем выше должность, тем выше вовлеченность
- чем ниже должность, тем выше вовлеченность
- чем выше должность, тем ниже вовлеченность

Вовлеченность персонала формируется предполагает:

- вовлеченность в решение корпоративных задач
- вовлеченность в рабочий процесс, заинтересованность в работе в целом
- инициативы и нацеленность на повышение эффективности своей работы и развитие компании
- все ответы верны

К описанию уровню вовлеченности ниже среднего относится:

- ничего не знаю и знать не хочу
- пока ничего не знаю
- хорошо информирован
- много что знаю, но не все понимаю

Критерии вовлеченности в рабочий процесс

- понимание своих задач и функций, знание ожиданий руководства и критериев оценки
- отсутствие возможности для качественного выполнения работы, обеспеченность условиями (оборудование, материалы, информация) для нормальной работы
- очень редкая позитивная оценка труда, признание заслуг со стороны руководства

Максимально вовлеченный сотрудник:

- пассивно участвует в деятельности компании
- не эффективно использует рабочее время без отвлечения на другие, не связанные со служебными обязанностями дела
- нуждается в постоянном контроле и планировании со стороны непосредственного руководства -способен самостоятельно расширять свой функционал без дополнительного стимулирования

Недостатком теории лояльности является

- принуждение персонала
- не навязывание сотрудникам чувства долга перед компанией

Проведение мероприятий на вовлеченность персонала

- влияет
- не влияет

Верно ли утверждение? Многолетнее рутинное выполнение одних и тех же функциональных обязанностей повышает заинтересованность любого сотрудника.

- нет
- да

К драйверу политика компании относится:

- отношение с руководителем
- карьерный рост
- стратегия
- система мотивации

К драйверу организация труда относится:

- отношение с руководителем
- карьерный рост
- стратегия
- система мотивации

Практические задачи (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с электронным изданием, если имеется)

Раздел дисциплины	Задачи

Тематика контрольных работ

Раздел дисциплины	Темы

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Понятие и сущность вовлеченности персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие вовлеченности персонала. 2. Исторические аспекты формирования вовлеченности персонала организации. 3. Критерии вовлеченности персонала. 4. Основные функции менеджера по формированию вовлеченности персонала.
Компоненты вовлеченности персонала и их формирование	<ol style="list-style-type: none"> 1. Характерологические особенности, влияющие на вовлеченность. 2. Роль руководителей организации в формировании вовлеченности персонала. 3. Понятие об индексе вовлеченности. 4. Расчет индекса вовлеченности. 5. Связь между вовлеченностью персонала и корпоративной культурой. 6. Возможности корпоративной культуры для повышения индекса вовлеченности персонала. 7. Влияние эмоциональной сферы на работоспособность, 8. Эмоциональный компонент вовлеченности персонала. 9. Формирование эмоционального компонента вовлеченности персонала. 10. Связь между мотивационной сферой и вовлеченностью. 11. Мотивационный компонент вовлеченности персонала. 12. Формирование мотивационного компонента вовлеченности персонала. 13. Применение средств корпоративной культуры для формирования мотивационного компонента вовлеченности персонала. 14. Роль руководства организации в формировании мотивационного компонента вовлеченности персонала. 15. Роль руководства организации в формировании когнитивного компонента вовлеченности персонала. 16. Роль информированности персонала организации в формировании когнитивного компонента вовлеченности персонала. 17. Значение вовлеченности персонала для имиджа организации. 18. Необходимость активного формирования вовлеченности персонала лидерами-руководителями.

	<p>19. Формирование вовлеченности персонала как составной части человеческого капитала организации.</p> <p>20. Необходимость инвестирования в вовлеченность персонала организации.</p> <p>21. Поддержка вовлеченности персонала руководством организации.</p> <p>22. Алгоритм разработки вовлеченности персонала.</p> <p>23. Вовлеченность персонала, способы ее оценки.</p> <p>24. Зависимость вовлеченности персонала от миссии организации.</p> <p>25. Зависимость вовлеченности персонала от стратегии организации.</p> <p>26. Единство социально-трудовых (групповых) и личностных характеристик работника,</p> <p>27. Ориентация на учет личной эффективности работника;</p> <p>28. Теории вовлечения персонала.</p>
--	--

6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	ПК2з1, ПК2у1, ПК2в1
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне