



ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УГМК



Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования
«Технический университет УГМК»
(НЧОУ ВО «ТУ УГМК»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор НЧОУ ВО «ТУ УГМК»


В.А. Лапин



«22» августа 2022 г.

ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Сессия по вовлеченности сотрудников «WOWвлеченность»
(наименование программы)

Верхняя Пышма
2022

1. 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Совершенствование и получение новых компетенций, необходимых для профессиональной деятельности:

- способность системно управлять вовлеченностью и работать с результатами полученных исследований;
- актуализировать свои знания по практикам повышения вовлеченности (лучшим практикам рынка);
- способность разработки мероприятий по повышению вовлеченности с опорой на текущие показатели компании.

1.2. Планируемые результаты обучения

Слушатель должен знать:

- порядок ведения учета и отчетности по вовлеченности персонала;
- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала;
- основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда;

Слушатель должен уметь:

- внедрять системы вовлечения персонала в корпоративную культуру;
- анализировать эффективности мероприятий по вовлеченности персонала;
- составлять предложения и контролировать статьи расходов по вовлеченности персонала;
- согласовывать мероприятия по вовлеченности персонала.

1.3. Требования к уровню подготовки слушателя

Слушатели, имеющие высшее или среднее профессиональное образование.

1.4. Программа разработана с учетом профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (рег. номер 559 утвержденного Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022г. N 709 н).

Таблица 2.1 – Учебный план

Наименование раздела		Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация	
				лекции	лаборат. работы	прак. занятия, семинар ы		РК, РГР, рефераты	КР	КП	Зачет	Экзамен
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Вовлеченность: основа, процесс, важные детали	5	5	0	0	5	0	0	0	0	0	0
1.1	Вовлеченность и ее составляющая. Цикл управления вовлеченностью. Факторы вовлеченности. Влияние вовлеченности сотрудников на бизнес-результат	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
1.2	Метрики вовлеченности ОАО «УГМК»	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
1.3	Вовлекающее лидерство, создание вовлекающей среды. Алгоритм построения вовлекающей коммуникации перед новым циклом исследования	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
2	Деловая игра «WOWвлеченность»	3	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0
3	Обмен опытом и лучшие практики	3,5	3,5	0	0	3,5	0	0	0	0	0	0
3.1	Результаты сотрудников и действия руководителей по управлению вовлеченностью. Анализ результатов исследований вовлеченностью. Рекомендации по избежанию ошибок на следующем этапе работы с вовлеченностью.	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
3.2	Алгоритм командных вовлекающих сессий по выработке планов повышения вовлеченности. Работа с	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0

	закреплением сильных сторон. Работа с зонами развития: выделение ключевых факторов вовлеченности, требующих корректировки и приложения усилий со стороны персонала.											
3.3	Формирование банка идей по способам вовлечения персонала с опорой на текущие показатели в компании	0,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0
4	Вовлекающее лидерство	3,5	3,5	0	0	3,5	0	0	0	0	0	0
4.1	Сценарий проведения воркшопа по формированию мероприятий по вовлеченности. Алгоритм вовлекающего сообщения в рамках цикла управления вовлеченностью для HR и производственного руководителя.	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
4.2	Как поддержать руководителя в формировании вовлекающей среды. Как построить вовлекающую коммуникацию перед новым циклом исследований: алгоритм и рекомендации	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
4.3	Вопросы по управлению вовлеченностью	0,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0
Итого		15	15	0	0	15	0	0	0	0	0	0
Итоговая аттестация		1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Всего		16	15	0	0	15	0	0	0	0	1	0

2.2. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) ¹⁾	Наименование раздела
Первый день	Вовлеченность: основа, процесс, важные детали. Деловая игра «WOWвлеченность».
Второй день	Обмен опытом и лучшие практики. Вовлекающее лидерство.
¹⁾ Даты обучения будут определены в расписании занятий при наборе группы на обучение	

2.3. Рабочие программы разделов

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1. Вовлеченность: основа, процесс, важные детали (5)				
1.1			Вовлеченность и ее составляющая. Цикл управления вовлеченностью. Факторы вовлеченности. Влияние вовлеченности сотрудников на бизнес-результат (2)	
1.2			Метрики вовлеченности ОАО «УГМК» (2)	
1.3			Вовлекающее лидерство, создание вовлекающей среды. Алгоритм построения вовлекающей коммуникации перед новым циклом исследования (1)	
2. Деловая игра «WOWвлеченность» (3)				
2.1			Деловая игра «WOWвлеченность» (3)	
3. Обмен опытом и лучшие практики (3,5)				
3.1			Результаты сотрудников и действия руководителей по управлению вовлеченностью. Анализ результатов исследований вовлеченностью. Рекомендации по избежанию ошибок на следующем этапе работы с вовлеченностью. (1)	

3.2			Алгоритм командных вовлекающих сессий по выработке планов повышения вовлеченности. Работа с закреплением сильных сторон. Работа с зонами развития: выделение ключевых факторов вовлеченности, требующих корректировки и приложения усилий со стороны персонала. (2)	
3.3			Формирование банка идей по способам вовлечения персонала с опорой на текущие показатели в компании (0,5)	
4. Вовлекающее лидерство (3,5)				
4.1			Сценарий проведения воркшопа по формированию мероприятий по вовлеченности. Алгоритм вовлекающего сообщения в рамках цикла управления вовлеченностью для HR и производственного руководителя. (2)	
4.2			Как поддержать руководителя в формировании вовлекающей среды. Как построить вовлекающую коммуникацию перед новым циклом исследований: алгоритм и рекомендации (1)	
4.3			Вопросы по управлению вовлеченностью (0,5)	

2.4. Оценка качества освоения программы (формы аттестации, оценочные и методические материалы)

2.4.1. Форма(ы) промежуточной и итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в виде зачета в форме круглого стола.

2.4.2. Оценочные материалы

Критерии оценки уровня освоения программы.

– Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех слушателей по завершении освоения программы обучения.

– Базовый уровень – соответствует оценке «хорошо» и характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции.

– Повышенный уровень – соответствует оценке «отлично» и характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования.

Оценка «зачтено» соответствует одному из уровней сформированности компетенций: минимальный, базовый, повышенный.

Оценка «не зачтено» ставится слушателю, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

2.4.3. Методические материалы

Положение об итоговой аттестации слушателей по дополнительным профессиональным программам в Негосударственном частном образовательном учреждении высшего образования «Технический университет УГМК».

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитории ТУ УГМК	Практические занятия	Мультимедийное оборудование, компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Комаров, М. В. Вовлеченность персонала в профессиональную деятельность и корпоративную культуру : монография / М. В. Комаров. — Москва : Когито-центр, 2018. — 224 с. — ISBN 978-5-89353-544-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/249263> — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Савичева, А. В. Теория поколений. Модели поведения : учебно-методическое пособие / А. В. Савичева, М. В. Прохорова. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2020. — 41 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/144878> — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют преподаватели-практики, имеющие опыт в области управления вовлеченностью персонала.

3.4. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды

Электронные информационные ресурсы	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
-	-	-

Использование дистанционных образовательных технологий в данной программе не предусмотрено.

4. РУКОВОДИТЕЛЬ И СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель программы: *Жуков Денис Васильевич*, начальник управления дополнительного профессионального образования НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».