




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  
(подпись)

«24» августа 2023 г.



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

Верхняя Пышма  
2023

## 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:

- что такое вовлеченность и вовлеченный сотрудник, и как понять по его поведению, что он не вовлечен;
- метрики вовлеченности: как мы можем измерить степень вовлеченности и на что можем влиять, создавая вовлекающую среду;
- влияние вовлеченности сотрудников на бизнес-результат: что получает руководитель, подразделение и бизнес;
- цикл управления вовлеченностью в организации. Задачи этапов;
- роли основных заинтересованных сторон (HR и руководителей);
- как работать с результатами исследований по вовлеченности;
- как построить вовлекающую коммуникацию перед проведением фокус-группы и воркшопом;
- как построить вовлекающую коммуникацию перед проведением фокус-группы и воркшопом
- сценарий проведения фокус-групп и воркшопов.

Слушатель должен уметь:

- внедрять процессы вовлеченности персонала в корпоративную культуру;
- анализировать метрики вовлеченности и эффективность мероприятий по вовлеченности персонала;
- работать с зонами развития: выделять ключевые факторы вовлеченности, требующие корректировки и приложения усилий со стороны персонала;
- создавать сценарий и проводить фокус-группы и воркшопы по формированию мероприятий по вовлеченности;
- формировать идеи по способам вовлечения персонала с опорой на текущие показатели в компании.

### 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	4	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0
1.1	Вовлеченность и ее составляющие	0,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0
1.2	Что такое вовлеченный сотрудник и как понять по его поведению, что он не вовлечен	0,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0
1.3	Метрики вовлеченности: как мы можем измерить степень вовлеченности и на что можем влиять, создавая вовлекающую среду. Метрики ОАО «УГМК»	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
1.4	Влияние вовлеченности сотрудников на бизнес-результат: что получает руководитель, подразделение и бизнес	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
1.5	Цикл управления вовлеченностью в организации: – Задачи этапов – Роли основных заинтересованных сторон (HR и руководителей)	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0

	Оценка нашего статуса: где мы сейчас и что необходимо делать											
2	Обмен опытом и лучшие практики на данный момент	4	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0
2.1	Работа с закреплением сильных сторон. Что уже получилось по итогам года работы с результатами вовлеченности	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
2.2	Работа с зонами развития: выделение ключевых факторов вовлеченности, требующих корректировки и приложения усилий со стороны персонала. На что нужно обратить внимание и скорректировать	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
2.3	Рекомендации по избеганию ошибок на следующем этапе работы с вовлеченностью	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
3	Вовлекающая коммуникация в цикле управления вовлеченностью	2,5	2,5	0	0	2,5	0	0	0	0	0	0
3.1	Как построить вовлекающую коммуникацию перед проведением фокус-группы и воркшопом: алгоритм и рекомендации	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
3.2	Типичные возражения и сопротивление в работе с темой вовлеченности: природа сопротивления, алгоритм работы с сопротивлением	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
3.3	Создание «банка ответов» на актуальные возражения	0,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0

4	Сценарий проведения фокус-групп и воркшопов	5	5	0	0	5	0	0	0	0	0	0
4.1	Рекомендации по организации и проведению фокус-групп	0,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0
4.2	Работа с ролью и функциями ведущего фокус-группы и воркшопов	0,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0
4.3	Сценарий проведения фокус-группы	0,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0
4.4	Моделирование проведения фокус-группы на рабочем кейсе (практика)	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
4.5	Сценарий проведения воркшопа по формированию мероприятий по вовлеченности	0,5	0,5	0	0	0,5	0	0	0	0	0	0
4.6	Моделирование проведение воркшопа на рабочем кейсе (практика)	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
4.7	Формирование банка идей по способам вовлечения персонала с опорой на текущие показатели в компании	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Итого		15,5	15,5	0	0	15,5	0	0	0	0	0	0
Итоговая аттестация		0,5										
Всего		16										

## 2.2. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) <sup>1)</sup>	Наименование раздела
Первый день	Вовлеченность: основа, процесс, важные детали. Обмен опытом и лучшие практики на данный момент
Второй день	Вовлекающая коммуникация в цикле управления вовлеченностью. Сценарий проведения фокус-групп и воркшопов
<sup>1)</sup> 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 (4_				
1.1	-	-	Вовлеченность и ее составляющие (0,5)	-
1.2	-	-	Что такое вовлеченный сотрудник и как понять по его поведению, что он не вовлечен (0,5)	-
1.3	-	-	Метрики вовлеченности: как мы можем измерить степень вовлеченности и на что можем влиять, создавая вовлекающую среду. Метрики ОАО «УГМК» (1)	-
1.4	-	-	Влияние вовлеченности сотрудников на бизнес-результат: что получает руководитель, подразделение и бизнес (1)	-
1.5	-	-	Цикл управления вовлеченностью в организации: – Задачи этапов – Роли основных заинтересованных сторон (HR и руководителей) Оценка нашего статуса: где мы сейчас и что	-

			необходимо делать (1)	
2. Обмен опытом и лучшие практики на данный момент (4)				
2.1	-	-	Работа с закреплением сильных сторон. Что уже получилось по итогам года работы с результатами вовлеченности (1)	-
2.2	-	-	Работа с зонами развития: выделение ключевых факторов вовлеченности, требующих корректировки и приложения усилий со стороны персонала. На что нужно обратить внимание и скорректировать (2)	-
2.3	-	-	Рекомендации по избеганию ошибок на следующем этапе работы с вовлеченностью (1)	-
3. Вовлекающая коммуникация в цикле управления вовлеченностью (2,5)				
3.1	-	-	Как построить вовлекающую коммуникацию перед проведением фокус-группы и воркшопом: алгоритм и рекомендации (1)	-
3.2	-	-	Типичные возражения и сопротивление в работе с темой вовлеченности: природа сопротивления, алгоритм работы с сопротивлением (1)	-
3.3	-	-	Создание «банка ответов» на актуальные возражения (0,5)	-
4. Сценарий проведения фокус-групп и воркшопов (5)				
4.1	-	-	Рекомендации по организации и проведению фокус-групп (0,5)	-
4.2	-	-	Работа с ролью и функциями ведущего фокус-группы и воркшопов (0,5)	-
4.3	-	-	Сценарий проведения фокус-группы (1)	-

4.4	-	-	Моделирование проведения фокус-группы на рабочем кейсе (практика) (1)	-
4.5	-	-	Сценарий проведения воркшопа по формированию мероприятий по вовлеченности (0,5)	-
4.6	-	-	Моделирование проведение воркшопа на рабочем кейсе (практика) (1)	-
4.7	-	-	Формирование банка идей по способам вовлечения персонала с опорой на текущие показатели в компании (1)	-

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 / М. В. Комаров, Н. С. Банных, Н. Р. Мальков. – Москва : Когито-Центр, 2018. – 224 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696392> (дата обращения: 14.08.2023). – Библиогр.: с. 177-182. – ISBN 978-5-89353-544-0. – Текст : электронный.

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> (дата обращения: 14.08.2023). — 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: *Лапшова Юлия Евгеньевна*, ведущий специалист управления дополнительного профессионального образования НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».

Составитель программы: *Пархоменко Юлия Алексеевна*, генеральный директор ООО «Бизтрейн», фасилитатор, коуч