

**Образовательное частное учреждение
Дополнительного профессионального образования «Центр
компьютерного обучения «Специалист» Учебно-научного центра при
МГТУ им. Н.Э. Баумана»
(ОЧУ «Специалист»)**

123242, город Москва, улица Зоологическая, дом 11, строение 2, помещение I, комната 11

ИНН 7701257303, ОГРН 1037739408189

Утверждаю:

Директор ОЧУ «Специалист»



Т.С. Григорьева/
«10» декабря 2018 года

**Дополнительная профессиональная программа
повышения квалификации
«Работа и игра - геймификация для HR»**

город Москва

Программа разработана в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".

Повышение квалификации слушателей, осуществляемое в соответствии с программой, проводится с использованием модульного принципа построения учебного плана с применением различных образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий и электронного обучения в соответствии с законодательством об образовании.

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации, разработана образовательной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, включает все модули, указанные в учебном плане.

Содержание оценочных и методических материалов определяется образовательной организацией самостоятельно с учетом положений законодательства об образовании Российской Федерации.

Структура дополнительной профессиональной программы соответствует требованиям Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденного приказом Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499.

Объем дополнительной профессиональной программы вне зависимости от применяемых образовательных технологий, должен быть не менее 16 академических часов. Сроки ее освоения определяются образовательной организацией самостоятельно.

Формы обучения слушателей (очная, очно-заочная, заочная) определяются образовательной организацией самостоятельно.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;
- лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Для определения структуры дополнительной профессиональной программы и трудоемкости ее освоения может применяться система зачетных единиц. Количество зачетных единиц по дополнительной профессиональной программе устанавливается организацией.

Образовательная деятельность слушателей предусматривает следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом, выездные занятия, консультации, выполнение аттестационной, дипломной, проектной работы и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенные учебным планом.

1. Цель программы:

Программа повышения квалификации направлена на совершенствование компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Любой специалист мечтает продвинуться по карьерной лестнице.

Для этого необходимо постоянно повышать уровень знаний, осваивать новые инструменты и подходы и уметь их использовать в работе.

Совершенствуемые компетенции

№	Компетенция	Направление подготовки
		ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ СТАНДАРТ УРОВНЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ БАКАЛАВРИАТ; НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ 380303 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
		Код компетенции
1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1
2	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	ПК-6
3	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности других	ОПК-7
4	умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	ПК-20
5	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-29
6	Способность участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умение использования их на практике	ПК-37

Совершенствуемые компетенции в соответствии с трудовыми функциями профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утв. приказом Минтруда РФ от «06» октября 2015 г. № 691н

№	Компетенция	Направление подготовки
		«Специалист по управлению персоналом», утв. приказом Минтруда РФ от «06» октября 2015 г. № 691н
		Трудовые функции (код)
1	Деятельность по оценке и аттестации персонала	С/01.6 - Организация и проведение оценки персонала
		С/02.6 - Организация и проведение аттестации персонала

2. Планируемый результат обучения:

После окончания обучения Слушатель будет знать:

- Возможности инструментов и механик геймификации
- Применение игровых подходов для неигровых процессов с целью решения прикладных задач бизнеса
- Применение инструментов геймификации в повышение мотивации сотрудников с целью их вовлеченности в процессы компании, особенности реализации геймификации для различных категорий сотрудников.

После окончания обучения Слушатель будет уметь:

- Подготавливать, проводить процессы геймификации
- Обходить «острые углы» при планировании, организации и проведении процесса геймификации
- Подготавливать рабочую группу к проведению игр в компании
- Оценивать и предоставлять обратную связь участникам процесса игры

Данный курс соответствует требованиям профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утв. приказом Минтруда РФ от «06» октября 2015 г. № 691н.

3. Учебный план:

Курс предназначен

- руководители
- менеджеры
- менеджеры по обучению персонала
- менеджеры/специалисты по развитию персонала.
- HR
- специалисты по работе с персоналом

Требования к предварительной подготовке:

МПЕРС1 или МОБУЧ-А или стаж работы в должности менеджера по персоналу

Срок обучения: 16 академических часов, 8 ак.ч. самостоятельно

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная. По желанию слушателя форма обучения может быть изменена и/или дополнена.

Режим занятий: дневной, вечерний, группы выходного дня.

№ п/п	Наименование модулей по программе	Общая трудоемкость (акад. часов)	Всего ауд. ч.	Аудиторные часы		СРС	ПА*
				Лекций	Практических занятий		
1	Модуль 1. Мотивация и геймификация – российский опыт.	6	4	2	2	2	Уст. пров
2	Модуль 2. Геймификация	6	4	2	2	2	Уст. пров
3	Модуль 3. Разработка геймификации для HR-процессов	6	4	2	2	2	Уст. пров
4	Модуль 4. Ярмарка проектов	6	4	0	4	2	Уст. пров
	Итого:	24	16	8	8	8	
	Промежуточная аттестация		тестирование				

Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут. Форма промежуточной аттестации – см. в ЛНА «Положение о проведении промежуточной аттестации слушателей и осуществлении текущего контроля их успеваемости» п.3.3

4. Календарный учебный график

Календарный учебный график формируется при осуществлении обучения в течение всего календарного года. По мере набора групп слушателей по программе составляется календарный график, учитывающий объемы лекций, практики, самоподготовки, выезды на объекты.

Неделя обучения	1	2	3	4	5	6	7	Итого часов
	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	
1 неделя	4	4	4	4ИА		-	-	16
СРС	2	2	2	2				8
Итого:	6	6	6	6				24
Примечание: ИА – Итоговая аттестация (тестирование)								

5. Рабочие программы учебных предметов

Модуль 1 . Мотивация и геймификация – российский опыт

- Мотивация и профессиональное выгорание.
- Мотивация через создание нового формата бизнес-процессов – геймификация
- Опыт российских компаний о применении геймификации и решении бизнес-задач.

Модуль 2 . Геймификация

- Понятие геймификации.
- Виды геймификации.
- Инструменты геймификации
- **Практическая работа:** Разработка перечня инструментов для проведения процесса геймификации (практикум):
 - Чек-листы

- Сценарий

Модуль 3 . Разработка геймификации для HR-процессов

- **Практикум** по геймификации процессов для HR:
 - Рекрутинг/Адаптация
 - Оценка: Составление отчетов и оценка участников

Обучение

Мотивация

Коммуникации

Практическая работа: Особенности проведения процесса геймификации для разных категорий сотрудников

Модуль 4 . Ярмарка проектов

Защита проектов по применению геймифицированных подходов в управлении персоналом и мотивации персонала компании.

6. Организационно-педагогические условия

Соблюдение требований к кадровым условиям реализации дополнительной профессиональной программы:

а) преподавательский состав образовательной организации, обеспечивающий образовательный процесс, обладает высшим образованием и стажем преподавания по изучаемой тематике не менее 1 года и (или) практической работы в областях знаний, предусмотренных модулями программы, не менее 3 (трех) лет;

б) образовательной организацией наряду с традиционными лекционно-семинарскими занятиями применяются современные эффективные методики преподавания с применением интерактивных форм обучения, аудиовизуальных средств, информационно-телекоммуникационных ресурсов и наглядных учебных пособий.

Соблюдение требований к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению дополнительной профессиональной программы:

а) образовательная организация располагает необходимой материально-технической базой, включая современные аудитории, библиотеку, аудиовизуальные средства обучения, мультимедийную аппаратуру, оргтехнику, копировальные аппараты. Материальная база соответствует санитарным и техническим нормам и правилам и обеспечивает проведение всех видов практической и дисциплинарной подготовки слушателей, предусмотренных учебным планом реализуемой дополнительной профессиональной программы.

б) в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде, содержащей все электронные образовательные ресурсы, перечисленные в модулях дополнительной профессиональной программы.

6. Формы аттестации и оценочные материалы

Образовательная организация несет ответственность за качество подготовки слушателей и реализацию дополнительной профессиональной программы в полном объеме в соответствии с учебным планом.

Оценка качества освоения дополнительной профессиональной программы слушателей включает текущий контроль успеваемости и итоговую аттестацию.

Результаты итоговой аттестации слушателей ДПП в соответствии с формой итоговой аттестации, установленной учебным планом, выставляются по двух бальной шкале («зачтено\не зачтено»).

Слушателям, успешно освоившим дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается удостоверение о повышении квалификации.

Слушателям, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленным из образовательной организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому образовательной организацией.

Итоговая аттестация проводится по форме тестирования в соответствии с учебным планом. Результаты итоговой аттестации заносятся в соответствующие документы.

Вопросы промежуточной аттестации:

1. Геймификация – что это?
2. Цели применения геймификации в бизнесе?
3. Отличия традиционных подходов и игрового подхода в развитии персонала
4. Назовите составные метода геймификации?
5. Существуют ли особенности проведения геймификации для разных категорий сотрудников?

Итоговая аттестация - практикум

1. Что такое геймификация?

- а) возможность получения материального поощрения;
- б) игровые подходы в неигровых контекстах;
- в) игровая оболочка обычных бизнес-процессов;
- г) другое _____.

2. Для чего нужна геймификация в компании?

- а) чтобы привнести в работу элемент игры;
- б) чтобы укрепить корпоративный дух;
- в) чтобы превратить ленивого сотрудника в «трудоголика»;
- г) чтобы повысить самооценку сотрудников;
- д) другое _____.

3. Какой метод управления персоналом Вы считаете наиболее рациональным?

- а) создание интересной профессиональной среды;
- б) запугивание;
- в) мотивацию и стимулирование;
- г) контроль;
- д) сочетание «кнута и пряника»;
- е) другое _____.

4. Для кого полезны игровые моделирующие технологии?

- а) Для тех, кто работает в ситуации неопределенности.
- б) Для линейных специалистов.
- в) Для специалистов, работающих на аутсорсинге.
- г) другое _____.

5. С какой целью человек погружается в игровой процесс?

- а) Для повышения собственного материального дохода.
- б) Для преодоления искусственно созданных препятствий (удовольствие от вызова).
- в) Для того, чтобы испытать чувство первооткрывателя.
- г) другое _____.

6. Что допускается в игре?

- а) Совершать ошибки.
- б) Тестировать новые продукты / услуги.
- в) Лишать участников премии / бонусов по результатам игры.
- г) другое _____.

7. Какие инструменты мотивации могут быть использованы для участников игры?

- а) Повышение статуса.
- б) Выплата денежной премии.
- в) Почетная грамота.
- г) Условные значки.
- г) другое _____.

8. Основными компонентами игры являются:

- а) Воображаемая ситуация.
- б) Реальные должностные функции.
- в) Игровые действия.
- г) другое _____.

9. Характерными признаками деловой игры могут быть:

- а) Моделирование процесса труда (деятельности) руководящих работников и специалистов предприятий и организаций, в том числе по выработке управленческих решений.
- б) Распределение ролей между участниками игры.
- в) Неуправляемые конфликты
- г) Наличие общей игровой цели у всего игрового коллектива.
- д) другое _____.

10. Недостатки деловых игр:

- а) относительная сложность подготовки;
- б) невозможность качественной подготовки без дипломированного специалиста;
- в) отсутствие четкого алгоритма проведения игры.
- г) другое _____.

11. Для чего нужны баллы в игре?

- а) Это ключевая механика геймификации, без которой не обходится практически ни одна игра.
- б) Это средство измерения реального производственного процесса
- в) Это средство вовлечения в процесс игры
- г) другое _____.