

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИИК ФГБОУ ВО «БГУ»
Н.А. Синева

ПОДПИСЬ

« 02 » ноября 2020 г.



ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Организация непрерывного обучения персонала с учетом
приоритетных направлений развития науки и технологий»

Иркутск 2020

1. Аннотация

1.1. Краткая характеристика программы

Программа предусматривает изучение следующих тем:

Современные технологии развития человеческого капитала организации.

Разработка системы непрерывного обучения персонала организации

Приоритетные направления развития цифровых технологий и компетенций. Большие данные, технологии распределенного реестра и блокчейн

Информационные технологии построения электронной образовательной среды организации

Технологии самоорганизации. Тайм-менеджмент. Стресс-менеджмент.

Применение игрофикации в бизнес-процессах

Результатом освоения программы должно стать формирование компетенций, позволяющих реализовывать образовательные программы непрерывного обучения с учетом приоритетных направлений развития науки и технологий прямо в организациях без отрыва обучающихся от производства с применением современных образовательных технологий (Lifelong learning).

Все темы программы будут осуществляться посредством дистанционных образовательных технологий.

1.2. Цель реализации программы

Целью реализации программы является совершенствование компетенций, связанных с планированием, подготовкой и реализацией процесса непрерывного обучения для повышения квалификации работников с учетом приоритетных направлений развития науки и технологий, применение форм и методов обучения с учетом возрастных особенностей слушателей, в том числе особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, освоение современных технологий обучения, в том числе дистанционного и онлайн обучения, электронных курсов.

1.3 Требования к поступающему, для обучения по программе

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

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

1.4. Планируемые результаты обучения

По итогам программы повышения квалификации слушатель должен обладать следующими общепрофессиональными и профессиональными компетенциями в соответствии с ФГОС ВО уровня высшего образования бакалавриат, направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 N 1461 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)» и ФГОС ВО уровня высшего образования бакалавриат по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика (уровень бакалавриата) утвержденный приказом Минобрнауки России от 11.08.2016 N 1002 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.05 Бизнес-информатика (уровень бакалавриата)":

1. способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

2. знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организа-

ции работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

3. проведение анализа инноваций в экономике, управлении и информационно-коммуникативных технологиях

Освоение программы предполагает расширение знаний о современных образовательных технологиях профессионального образования, психолого-педагогических основах и методике применения технических средств обучения, информационно-коммуникационных технологий, электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

2. Содержание программы

2.1. Учебный план

Учебный план

программы повышения квалификации

«Организация непрерывного обучения персонала с учетом приоритетных направлений развития науки и технологий»

Целью реализации программы является совершенствование компетенций, связанных с планированием, подготовкой и реализацией процесса непрерывного обучения для повышения квалификации работников с учетом приоритетных направлений развития науки и технологий, применение форм и методов обучения с учетом возрастных особенностей слушателей, в том числе особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей лиц с ограниченными возможностями здоровья, освоение современных технологий обучения, в том числе дистанционного и онлайн обучения, электронных курсов.

К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

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

Продолжительность обучения: 72 часа.

Форма обучения: очно-заочно, с применением дистанционных образовательных технологий.

№ п/п	Наименование разделов	Всего, час.	В том числе:			
			Теоретическое обучение		Практико-ориентированная деятельность	Итоговая аттестация
			лекции	практические, лабораторные и др. занятия		
1	2	3	4	5	6	7
1	Современные технологии развития человеческого капитала организации	4	2	2		
2	Разработка системы непрерывного обучения персонала организации	6	2	4		
3	Приоритетные направления развития цифровых технологий и компетенций. Анализ больших данных.	12	4	8		

4.	Информационные технологии построения электронной образовательной среды организации	10	2	8		
5.	Технологии самоорганизации и самомотивации. Тайм-менеджмент. Стресс-менеджмент.	6	2	4		
6.	Применение игрофикации в бизнес-процессах	6	2	4		
7.	Подготовка индивидуального проекта	26			26	
8.	Итоговая аттестация (Зачет в форме защиты индивидуального проекта)	2				2
	Итого	72	16	28	26	2

2.2. Календарный учебный график

Т – теоретическое обучение (лекции, практические занятия, самостоятельная работа и др.)

С – Стажировка

П – Проектная работа

А – Итоговая аттестация

Сводные данные по бюджету времени

Продолжительность обучения	Т – теоретическое обучение	С – Стажировка	П – Проектная работа	А – Итоговая аттестация
72 часа	44	0	26	2
Итого (час)	44	0	26	2

2.3. Рабочая программа

Содержание разделов (дисциплин, модулей) и тем

№ п/п	Наименование разделов (дисциплин, модулей) и тем	Всего, час.	в том числе:			
			Теоретическое обучение		Практико-ориентированная деятельность	Итоговая аттестация
			лекции	практич. занятия		
1	2	3	4	5	6	7
1	<p>Современные технологии развития человеческого капитала организации.</p> <p>Понятие и структура человеческого капитала организации. Направления развития человеческого капитала организации. Опыт ведущих мировых компаний в развитии человеческого капитала. Результаты международных исследований в области развития человеческого капитала. Тенденции развития систем формирования человеческого капитала организации</p>	4	2	2		

2.	<p>Разработка системы непрерывного обучения персонала организации</p> <p>Этапы, виды и формы обучения. Принципы обучения взрослых. Цикл Д. Колба. Учет индивидуальных особенностей при выборе методов обучения. Разработка интерактивного занятия. Особенности работы с поколениями Y и Z. Учет межпоколенческих различий при проектировании обучения.</p>	6	2	4		
3.	<p>Приоритетные направления развития цифровых технологий и компетенций. Анализ больших данных.</p> <p>Приоритетные направления развития цифровых технологий и компетенций. Big Data. Техники и методы анализа, технологии, инструменты Применение блокчейн в экономике. Криптовалюты, ICO.</p>	12	4	8		
4.	<p>Информационные технологии построения электронной образовательной среды организации</p> <p>Электронная образовательная среда как главный действующий элемент системы непрерывного образования. Развертывание системы в организации. Основы проектирования электронных онлайн курсов, возможности и инструментарий системы ELMS Moodle, создание учебного контента, проведение занятий с использованием электронных курсов</p>	10	2	8		

5.	<p>Технологии самоорганизации и самомотивации. Тайм-менеджмент. Стресс-менеджмент.</p> <p>Временная перспектива личности и ее характеристики. Индивидуальные установки, связанные со временем: позитивное прошлое, негативное прошлое, гедонистическое настоящее, фаталистическое настоящее, будущее.</p> <p>Прокрастинация и как ее преодолеть.</p> <p>Технологии самоорганизации:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Целеполагание <ul style="list-style-type: none"> - критерии качественной цели - дополнительные критерии - конфликты целей - методы выхода из конфликта целей 2. Формализация действий 3. Принятие управленческих решений <ul style="list-style-type: none"> - принцип Парето - матрица сравнений - матрица Эйзенхауэра - антиавральные решения 4. Планирование деятельности <ul style="list-style-type: none"> - правила дневного планирования - алгоритм планирования рабочего дня - методики планирования рабочего дня (список дел и карта мыслей; метод «швабры», В-АВВ) - недельное планирование - тайм-бокс. <p>Анализ собственного восприятия времени, диагностика самоорганизации деятельности, индивидуальных установок, связанных со временем, диагностика сформированности навыков тактического планирования и стратегического целеполагания, анализ ошибок планирования времени для выявления индивидуальных условий, повышающих эффективность технологий тайм-менеджмента.</p> <p>Знакомство с инструментами расстановки приоритетов и антиавральными мерами, овладение навыками самоорганизации деятельности посредством структурирования личного времени, построения планов, целеполагания.</p> <p>Управление профессиональным стрессом: профилактика стрессогенных факторов, уменьшение напряжения от неизбежных стрессоров и организация системы преодоления их негативных последствий.</p> <p>Методики определения уровня стресса и стрессоустойчивости. Приемы повышения стрессоустойчивости. Анти-стресс-алгоритм для экстремальных ситуаций</p> <p>Формирование личного бренда</p>	6	2	4		
----	---	---	---	---	--	--

6.	Применение игрофикации в бизнес-процессах Игры как эффективный инструмент обучения, оценки, мотивации, диагностики обучающихся. Игровые механики, жанры. Методология разработки игры.	6	2	4		
7.	Подготовка проектной работы				26	
8.	Итоговая аттестация (Зачет в форме защиты индивидуального проекта)					2
	Итого	72	16	28	26	2

2.4. Структура и содержание разделов (дисциплин, модулей) и тем

Лекционные занятия и их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего, час.
1	2	3
1.	Современные технологии развития человеческого капитала организации. Понятие и структура человеческого капитала организации. Направления развития человеческого капитала организации. Опыт ведущих мировых компаний в развитии человеческого капитала.	2
2.	Разработка системы непрерывного обучения персонала организации Этапы, виды и формы обучения. Принципы обучения взрослых. Цикл Д. Колба. Учет индивидуальных особенностей при выборе методов обучения. Разработка интерактивного занятия. Особенности работы с поколениями Y и Z. Учет межпоколенческих различий при проектировании обучения.	2
3.	Приоритетные направления развития цифровых технологий и компетенций. Анализ больших данных. Общие сведения о больших данных. Структуры распределенных данных. Технологии хранения и использования больших данных. Задачи и модели исследования зависимостей данных. Модели Data Mining. Машинное обучение.	4
4.	Информационные технологии построения электронной образовательной среды организации Электронная образовательная среда как система инструментальных средств и ресурсов, обеспечивающих условия для реализации непрерывного обучения на основе информационно-коммуникационных технологий. Возможности ELMS Moodle. Формы представления учебных материалов: интерактивные и неинтерактивные элементы.	2

5.	<p>Технологии самоорганизации. Тайм-менеджмент. Стресс-менеджмент. Временная перспектива личности и ее характеристики. Индивидуальные установки, связанные со временем: позитивное прошлое, негативное прошлое, гедонистическое настоящее, фаталистическое настоящее, будущее. Прокрастинация и как ее преодолеть. Технологии самоорганизации: 1. Целеполагание - критерии качественной цели - дополнительные критерии - конфликты целей - методы выхода из конфликта целей 2. Формализация действий 3. Принятие управленческих решений - принцип Парето - матрица сравнений - матрица Эйзенхауэра - антиавральные решения 4. Планирование деятельности - правила дневного планирования - алгоритм планирования рабочего дня - методики планирования рабочего дня (список дел и карта мыслей; метод «швабры», В-АВВ) - недельное планирование - тайм-бокс Управление профессиональным стрессом: профилактика стрессогенных факторов, уменьшение напряжения от неизбежных стрессоров и организация системы преодоления их негативных последствий.</p>	2
6.	<p>Применение игрофикации в бизнес-процессах Игры как эффективный инструмент обучения, оценки, мотивации, диагностики обучающихся. Краткая история игр и геймификации. Основные категории (понятия) в теории игр. Цели, двойственность игры. Элементы игры, используемые в процессе обучения. Игровые механики, жанры. Модель игровых механик К. Вербаса. Циклы вовлечения на различных уровнях: микро, макро. Игровые элементы для каждой механики. Методология разработки игры. Игровые механики и жанры, как часть игры.</p>	2

Перечень практических занятий, их содержание

№ раздела, темы	Наименование практического занятия, его трудоемкость, час.
1.	<p>Современные технологии развития человеческого капитала организации. Результаты международных исследований в области развития человеческого капитала. Тенденции развития систем формирования человеческого капитала организации. Выявление направлений развития человеческого капитала организации в постCOVID (практикум) (2 час).</p>
2.	<p>Разработка системы непрерывного обучения персонала организации Разработка (на основе шаблона) локального нормативного акта, регулирующего организацию и реализацию непрерывного образования (4 час.). Выявление потребностей в обучении. Выявление мотивации сотрудника к обучению. Определение индивидуального стиля обучения. Разработка индивидуальной программы развития</p>
3.	<p>Приоритетные направления развития цифровых технологий и компетенций. Анализ больших данных. Применение задач и моделей исследования зависимостей. Исходные данные исследования зависимостей. Предварительная обработка исходных данных. Задачи и модели классификации. Задачи и модели кластеризации. Задачи и модели ассоциаций. Задачи и модели анализа текстов (2 час.).</p>

3.	<p>Приоритетные направления развития цифровых технологий и компетенций. Анализ больших данных.</p> <p>Знакомство с моделями и задачами Data Mining. Определение целесообразности решения задач исследования зависимостей для выбранных предметных областей: виды зависимостей и моделей определения зависимостей, проверка адекватности модели, применение моделей для решения аналитических задач (3 час.).</p>
3.	<p>Приоритетные направления развития цифровых технологий и компетенций. Анализ больших данных.</p> <p>Настройка параметров и интерпретация результатов моделей Data Mining. Описание моделей для решения задач классификации, кластеризации, регрессии, прогнозирования, выявления ассоциаций, кластеризации последовательностей (3 час.).</p>
4.	<p>Информационные технологии построения электронной образовательной среды организации</p> <p>Разработка электронного курса (модуля). Работа с настройками курса. Создание html-страничек с использованием встроенных WYSIWYG – редакторов. Создание ресурсов электронного курса: пояснения, файлы, web-страницы, ссылки на сторонние ресурсы. Работа с тестовой подсистемой. Создание банка вопросов и тестов. Изучение особенностей и способов использования инструмента «Задание». Создание и настройка лекций. Создание системы контроля и оценивания результатов. Работа с пользователями. (8 час.).</p>
5.	<p>Технологии самоорганизации и самомотивации. Тайм-менеджмент. Стресс-менеджмент.</p> <p>Анализ собственного восприятия времени, индивидуальных установок, связанных со временем, диагностика самоорганизации деятельности, диагностика сформированности навыков тактического планирования и стратегического целеполагания, анализ ошибок планирования времени для выявления индивидуальных условий, повышающих эффективность технологий тайм-менеджмента (опросник Зимбардо ZPTI, проективные методики, «Стиль саморегуляции поведения» В. И. Моросановой, «Способность к самоуправлению» (ССУ) Н.М.Пейсахова).</p> <p>Знакомство с инструментами расстановки приоритетов и антиавральными мерами, овладение навыками самоорганизации деятельности посредством структурирования личного времени, построения планов, целеполагания.</p> <p>Методики определения уровня стресса и стрессоустойчивости. Приемы повышения стрессоустойчивости.</p> <p>Антистресс-алгоритм для экстремальных ситуаций</p> <p>Создание личного бренда (4 час.).</p>
6.	<p>Применение игрофикации в бизнес-процессах</p> <p>Методология разработки игры согласно концепции «6 О»</p> <p>Типы игроков, игровая мотивация. Этапы разработки игры. Механика и динамика игры. (4 час.).</p>

2.5. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости

2.5.1. Текущий контроль

Текущий контроль осуществляется по темам в виде выполнения тестов и контрольных работ, анализа ситуаций, проведения самодиагностики.

2.5.2. Образцы тестовых и контрольных заданий текущего контроля

Тема 1.

Задание 1. Оцените по предложенным показателям человеческий капитал организации, в которой Вы работаете.

Тема 2.

Тестовые вопросы.

1. Выберите первоначальный этап организации профессионального обучения
- А) определение целей обучения
 - Б) подготовка и согласование учебного плана
 - В) разработка учебной программы
 - Г) контроль за ходом обучения
 - Д) анализ потребностей в обучении
2. Какие из представленных ниже типов лучше всего учатся на конкретных примерах:
- А) Испытатели
 - Б) Мыслители
 - В) Деятели
 - Г) Наблюдатели
3. Какие из представленных ниже типов лучше всего учатся посредством просмотра фильмов?
- А) Испытатели
 - Б) Мыслители
 - В) Деятели
 - Г) Наблюдатели

Задание 1. Работника направили учиться на программу профессиональной переподготовки. Стоимость обучения 24000 руб. Работодатель заключил с работником соглашение об обучении, по которому тот должен возместить расходы на обучение, если уволится раньше, чем через год после обучения. Работник уволился через 3 месяца после окончания обучения. Уважительных причин для этого у него не было. Какую сумму должен будет вернуть работник? Ответ округлите до сотых.

Тема 3.

Задание 1. Варианты

1. Назначение аналитических баз данных. Отличие хранилищ аналитических баз от реляционных баз данных.
2. Назовите этапы разработки аналитических технологий по стандарту CRISP. Определите работы, выполняемые на каждом этапе.
3. Опишите информационную структуру показателя. Значения показателей и признаки. Правила вычисления показателей. Применение функций агрегирования.
4. Опишите систему безопасности MS Analysis Services.
5. Опишите технологию создания куба с помощью SQL Server Data Tools.
6. Перечислите задачи исследования зависимостей, укажите исходные данные, результаты решения каждой задачи.
7. Перечислите классы программных продуктов, решающих аналитические задачи. Укажите особенности их применения.
8. Причины построения и использования аналитических баз данных.

Задание 2. Варианты

Задача № 1. Для предложенной предметной области определить запросы для выбора таблицы, содержащей показатели и признаки. Определить сводную таблицу в MS Excel по данным, выбираемым запросом.

Задача № 2. Для предложенных данных построить модели классификации четырьмя разными алгоритмами (дерево решений, байесовская модель, логистическая регрессия, нейронная сеть), сравнить модели на основе числовых характеристик эффективности классификации. Выполнить прогнозирование класса для предложенных исходных данных.

Задача № 3. Для предложенных данных построить модель ассоциаций изучить характеристики разных предметных наборов. Предложить способы применения результатов решения задачи ассоциации

Задача № 4. Для предложенных данных построить модель кластеризации. Исследовать и определить каждый полученный кластер. Применить кластеризацию для выявления исключений. Выполнить прогнозирование кластера по исходным данным.

Задача № 5. Для предложенных данных построить модель прогнозирования. Изучить дерево решений прогноза. Оценить степень разброса прогноза.

Задача № 6. Для предложенной предметной области определить возможность применения каждой задачи Data Mining (классификация, кластеризация, прогнозирование, поиск ассоциаций). Для выбранных моделей предложить схемы использования.

Задача № 7. Для предложенной предметной области разработать проект информационной аналитической технологии. Разработать ее основные компоненты: сбор, трансформация и загрузка данных, OLAP-технология, модели Data Mining.

Задача № 8. Для предложенной предметной области определить набор кубов. Описать структуру каждого куба: перечислить показатели с определением для каждого функцию агрегирования, перечислить измерения описать каждое измерение: вид применяемых шкал, иерархическую структуру. Определить источники данных и запросы для извлечения данных измерений и значений показателей. Задать измерения и определить куб.

Тема 4.

1. Создание в системе Moodle дихотомических тестовых вопросов.
2. Создание в системе Moodle вопросов со множественными вариантами ответа.
3. Создание теста с ограничением по времени. Проведение тестирования.
4. Создание ветвящейся лекции.
5. Создание задания и его проведение.
6. Настройка системы оценивания.
7. Сопровождение и администрирование системы.
8. Работа с пользователями.

Тема 5.

1. *На какие мероприятия с точки зрения эффективного тайм-менеджмента лучше не тратить время руководителю в начале рабочего дня:*
 - а. уточнение плана на день
 - б. просмотр корреспонденции
 - в. проведение совещания
 - г. подготовка к сложным переговорам
2. *Под стрессом понимается*
 - а) негативное психоэмоциональное состояние, вызывающее неблагоприятные последствия для организма;
 - б) совокупность неспецифических адаптационных (нормальных) реакций организма на воздействие различных неблагоприятных факторов—стрессоров;
 - в) нарушения психоэмоционального состояния человека, под воздействием различных факторов.
3. *Верно ли утверждение, что стресс может рассматриваться как положительное явление?*
 - а) верно
 - б) неверно
4. *На какие две основные группы делят факторы-стрессоры?*
 - а) внешние и внутренние

- b) физические или психологические
- c) временные и постоянные
- d) объективные и субъективные

Практическое задание «Целеполагание»

Цель: Совершенствование умений целеполагания и формализации деятельности

Задание.

1. Необходимо сформулировать собственную рабочую цель (*Помните об основных критериях качественной цели*).
2. Применить алгоритм формализации деятельности и формализовать действия по реализации своей рабочей цели (*Цель подразделяется на 3-9 задач. Каждая задача раскладывается на 3-9 действий*).

Алгоритм:

1. первоначально определяем цель
2. фиксируем задачи
3. производим поиск скрытых задач
4. Фиксируем пласт действий
5. производим поиск скрытых действий

- Уровень целей – план на месяц
- Уровень задач – план на неделю
- Уровень действий – план на день

Практическое задание «Портрет стрессоустойчивого человека»

Цель. Определение и формирование качеств, формирующих стрессоустойчивость.

Задание.

1. Перечислите личные качества, которые, по Вашему мнению, помогают человеку справляться со стрессом. Обсудите этот список с коллегами, друзьями и членами семьи на предмет того, могут ли они что-то добавить.

2. Проранжируйте качества из списка, формирующего «Портрет стрессоустойчивого человека».

3. Оцените степень развития у Вас перечисленных качеств по шкале от 1 до 10.

4. Сделайте вывод о том, какие именно качества Вам нужно в первую очередь развивать для повышения личной стрессоустойчивости, учитывая их значимость (ранг) и текущий уровень развития.

Практическое задание «Инвентаризация стрессов»

Цель. Осознание актуальных причин стрессов в профессиональной деятельности, а также выявление возможной управлению ими.

Рекомендации. Д. Фонтана предлагает следующий подход к работе со стрессовыми факторами, связанными с вашей работой. Во-первых, необходимо настроить себя на то, что действительно что-то всегда можно сделать для уменьшения влияния стресса. 60% людей, которые считают свою работу вызывающей стресс, не имеют никакой программы по управлению им. Это связано во многом с тем, что мы все не очень охотно признаемся окружающим и самим себе, что испытываем стресс. Мы не хотим показаться слабыми и стремимся выстоять любой ценой. Однако, если влияние стрессоров не ослабевает, это приводит к развитию синдрома эмоционального выгорания и ухудшению самочувствия.

Задание.

1. Составьте перечень причин, вызывающих стресс на работе. Опишите каждую из причин (стрессоров) предельно конкретно, описывая определенные действия и указывая людей.

2. Составьте два списка, проранжировав выявленные причины сначала по силе влияния на Вас (на уровень личного стресса), а затем по степени фактической значимости для Вашей профессиональной деятельности. Сопоставьте эти списки и проанализируйте их на соответствие, сделайте выводы.

3. Выявите в каждом стрессоре объективные (связанные с требованиями профессиональной деятельности) и субъективные (связанные с личными характеристиками, темпераментом и Вашими особенностями реагирования на стрессовые ситуации) стороны. Какими из них Вы можете управлять?

4. Разделите первоначальный список стрессоров на три группы в зависимости от возможности управления ими: «Немедленное действие», «Будущее действие», «Игнорирование или адаптация».

5. Сделайте общий вывод по результатам выполнения задания.

Кейс «Руководителя не переделать»

Задание. Руководитель ставит много задач, создает авралы, провоцирует стрессы. Подберите сотрудников, которые смогут с ним работать.

Описание ситуации. В крупном рекламном агентстве руководство и HR-директор давно знают, что начальник отдела по работе с крупными клиентами очень импульсивен. Часто на ходу отменяет одни решения и принимает другие. Однако это помогает ему использовать момент: скажем, срочно подготовить к какому-либо событию мероприятие, выступление, и в итоге заключить новые контракты на большие суммы. Но работать с таким шефом сложно, и люди уходят. В отделе запредельная текучесть – выше 60%!

Не выдерживают даже отменные профессионалы, влюбленные в свое дело и готовые работать, казалось бы, в любое время дня и ночи. Как выяснилось в ходе выходных интервью, которые провели с увольняющимися профессионалами HR-менеджеры, дело не в том, что работы много или приходится трудиться в условиях ненормированного дня. Причина в другом: так как руководитель отдела часто меняет решения и задачи, лишь 50% начатого удается доводить до конца. Только сотрудники приступят к выполнению одного поручения, шеф говорит, что надо все бросить и срочно приступить к другому. У людей возникает ощущение, что они работают напрасно. И начиная следующий проект, они никогда не знают, смогут ли его реализовать. Это снижает эффективность работы.

О том, чтобы расстаться с начальником отдела, не может быть и речи. Он приносит много денег компании. Но нужно как-то стабилизировать отдел, добиться, чтобы люди оставались в нем. Об этом HR-директор и генеральный директор поговорили после одного из совещаний. Понятно, что самого начальника не изменить и не перевоспитать. Тогда остается одно – подбирать таких людей, которые смогли бы с ним работать. Это должны быть стрессоустойчивые, способные трудиться в условиях многозадачности, сжатых сроков и авралов люди.

Тема 6.

1. Какие элементы игры могут обогатить формат электронного учебника? Перечислите, дайте характеристику каждому элементу игры.

2. Кейс «Игрофикация».

Составьте объявление о вакансии, с учетом современных требований работодателя. В разработке объявления используйте игровой алгоритм Карла Каппа.

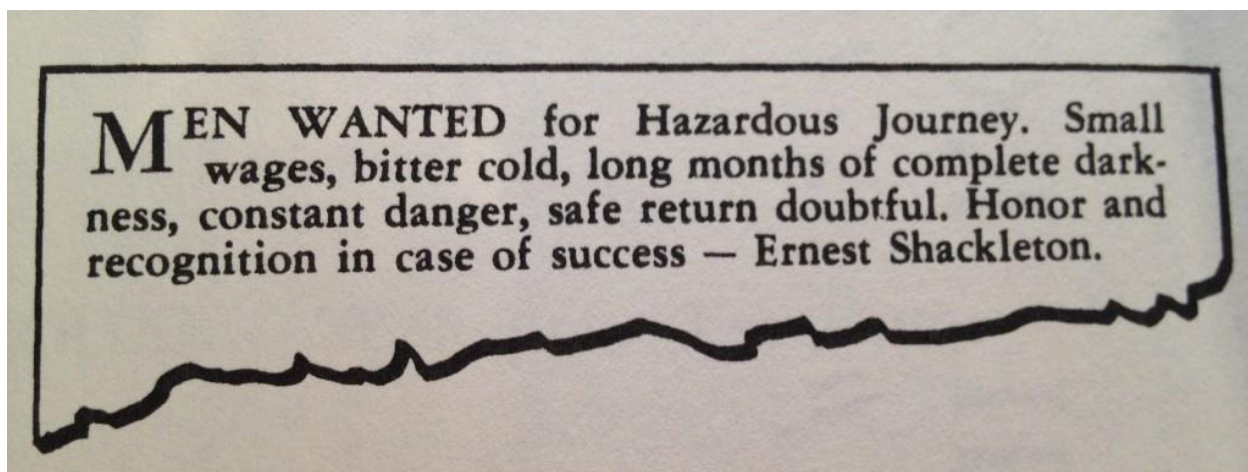


Рисунок 1. Объявление о вакансии 1890 г.

3. Кейс «Описание основных этапов разработки игры»
Согласно модели 6 «О» опишите этапы игры «Мафия», применяемую для закрытия вакансии «андеррайтер».
4. Какие движущие силы игры существуют?
 1. глобальная цель (миссия)
 2. сюжет (захватывающая история)
 3. исследование нового мира
 4. вызов, достижение личных целей, соревнование
 5. обладание собственностью, собирание, коллекционирование
 6. статус, влияние
 7. признание, социальное давление
 8. любопытство, непредсказуемость, сюрпризы, новизна
 9. социальные связи и взаимодействия
 10. нетерпение
 11. потеря и избегание
 12. воображение

5. Определите основные PBL, мотиваторы и метафору турнира по бизнес играм, организованном Агентством стратегических альтернатив

ТУРНИР ПО БИЗНЕС ИГРАМ

ТУРНИР 10 ДЕЛОВЫХ И КОММУНИКАЦИОННЫХ ИГР
С ОБЩИМ ЗАЧЕТОМ И ОЦЕНКОЙ 360 В «ТОЧКЕ
КИПЕНИЯ» АГЕНСТВА СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИНИЦИАТИВ



ОСОБЕННОСТЬ

- Наклейки оценки по ролям
 - Друг другу на бейдж
 - От зрителей на стену
- Оценка профессиональными ассессорами



Рисунок 1. Иллюстрация к турниру по бизнес играм.

2.5.3. Примерная тематика рефератов, эссе, докладов Не предусмотрено.

2.6. Оценочные средства для промежуточного контроля успеваемости

2.6.1. Промежуточный контроль

Не предусмотрено.

2.6.2. Образцы тестовых и контрольных заданий промежуточного контроля

Не предусмотрено.

2.6.3. Примерная тематика рефератов, эссе, докладов

Не предусмотрено

3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы слушателей по программе (дисциплине, разделу, модулю)

В процессе самостоятельной работы обучающиеся, помимо основной и дополнительной литературы, рекомендованной в п.5, могут пользоваться следующими методическими материалами:

- УМК по дисциплине;
- Практикумы, сборники задач;
- Прочее.

4. Оценочные средства для проведения итоговой аттестации по программе (дисциплине, модулю)

4.1. Итоговая аттестация

Итоговая аттестация проводится в виде недифференцированного зачета в форме защиты индивидуального проекта, представляющего собой учебно-методическую разработку, предназначенную для организации внутрифирменного обучения, в том числе на

рабочем месте (обоснование необходимости обучения отдельных категорий персонала, учебный план, материал лекции, практического занятия, презентация, программа стажировки, индивидуальный план развития сотрудника и т.п.) , тематика которой должна учитывать приоритетные направления обновления навыков и приобретения компетенций граждан с учетом региональных и отраслевых потребностей в соответствии с приказом Минобрнауки России от 28 марта 2019 г. № 178.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения программы (дисциплины, модуля)

а) основная литература:

1. Об образовании в Российской Федерации: фед. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «Консультант».

2. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам: приказ Министерства образования и науки РФ от 01 июля 2013 г. № 499 [Электронный ресурс] // Доступ из СПС «Консультант».

3. Змеёв С.И. Андрагогика. Основы теории, истории и технологии обучения взрослых [Электронный ресурс]/ Змеёв С.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Пер Сэ, 2007.— 272 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/7399.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Фопель К. Психологические принципы обучения взрослых. Проведение воркшопов: семинаров, мастер-классов [Электронный ресурс]/ К. Фопель — Электрон. текстовые данные.— М.: Генезис, 2017.— 360 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64224.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Геранюшкина Г.П. Технологии и методы оценки персонала (учебно-методическое пособие) / Г.П. Геранюшкина — Иркутск: БГУ, 2017. – 120 с. Режим доступа: <http://lib-catalog.bgu.ru/>

6. Екимова М.А. Методическое руководство по разработке электронного учебно-методического обеспечения в системе дистанционного обучения Moodle [Электронный ресурс]/ Екимова М.А.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омская юридическая академия, 2015.— 22 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/49654.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Шабанов А.Г. Дистанционное обучение в условиях непрерывного образования. Проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс]: монография/ Шабанов А.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Современная гуманитарная академия, 2009.— 284 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16946.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Меньшикова Т.В. Руководство по созданию учебного курса в Moodle [Электронный ресурс]: учебное наглядное пособие/ Меньшикова Т.В.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017.— 44 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74359.html>.— ЭБС «IPRbooks»

9. Крокер Л. Введение в классическую и современную теорию тестов [Электронный ресурс]: учебник/ Крокер Л., Дж. Алгина— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2010.— 668 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9081.html>.— ЭБС «IPRbooks»

10. Воронов В.И. Data Mining - технологии обработки больших данных [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Воронов В.И., Воронова Л.И., Усачев В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский технический университет связи и информатики, 2018.— 47 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81324.html>.— ЭБС «IPRbooks»

11. Генкин А. Блокчейн: Как это работает и что ждет нас завтра [Электронный ресурс]/ Генкин А., Михеев А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблицер, 2018.— 592 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82585.html>.— ЭБС «IPRbooks»

12. Гейб Зикерманн Геймификация в бизнесе [Электронный ресурс]: как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов/ Гейб Зикерманн, Джоселин

Линдер— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014.— 246 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39181.html>.— ЭБС «IPRbooks»

13. Кевин Вербах Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса [Электронный ресурс]/ Кевин Вербах, Дэн Хантер— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015.— 208 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39166.html>.— ЭБС «IPRbooks»

14. Авинаш Диксит Теория игр [Электронный ресурс]: искусство стратегического мышления в бизнесе и жизни/ Авинаш Диксит, Барри Нейлбафф— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015.— 459 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39427.html>.— ЭБС «IPRbooks»

15. Аванесов В. С. Язык педагогических измерений [Электронный ресурс] / В.С. Аванесов. – URL: <http://testolog.narod.ru/Theory65.html>.

16. Коржуев А.В. Современная теория обучения. Общенаучная интерпретация [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов и системы последиplomного профессионального образования преподавателей / А.В. Коржуев, В.А. Попков. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Академический Проект, 2017. — 192 с. — 978-5-8291-1159-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71805.html>

17. Пузанов Б.П. Психолого-педагогическое сопровождение лиц с нарушением слуха [Электронный ресурс] : учебное пособие / Б.П. Пузанов, Т.Г. Богданова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Прометей, 2012. — 256 с. — 978-5-7042-2341-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18609.html>

18. Тайм-менеджмент. Полный курс [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.А. Архангельский [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2017.— 311 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68022.html>.— ЭБС «IPRbooks»

19. Льюис Д. Управление стрессом: Как найти дополнительные 10 часов в неделю [Электронный ресурс] / Д. Льюис ; пер. А. П. Хомик. — Электрон. текстовые данные. М. : Альпина Паблишер, 2019. — 240 с. — 978-5-9614-1851-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82361.html>.

20. Борисова А. Н. День управления стрессом [Электронный ресурс] / А. Н. Борисова. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Антология, 2013. — 160 с. — 978-5-94962-238-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42429.html>.

21. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии / С.М. Емельянов. – 2-е изд., доп. и перераб. – 2009 <http://www.klex.ru/1fl>

22. Геранюшкина Г.П. Управление конфликтами и организация переговорного процесса / Г.П. Геранюшкина — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015, - 176 с. Режим доступа: <http://lib-catalog.bgu.ru/>

23. Геранюшкина Г.П. Технологии и методы оценки персонала (учебно-методическое пособие) / Г.П. Геранюшкина — Иркутск: БГУ, 2017. – 120 с. Режим доступа: <http://lib-catalog.bgu.ru/>

б) дополнительная литература:

1. Непрерывное образование в XXI веке Режим доступа: <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=38962>

2. Психология управления (учебно-методическое пособие) / Г.П. Геранюшкина — Иркутск: БГУЭП, 2002. — 86с. Режим доступа: <http://lib-catalog.bgu.ru/>

3. Зикерманн Гейб, Линдер Джоселин. Геймификация в бизнесе. Как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов / Г. Зикерманн, Д. Линдер. . – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 272 с.

4. Трейси Брайан Тайм-менеджмент по Брайану Трейси: Как заставить время работать на вас [Электронный ресурс]/ Трейси Брайан— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2019.— 302 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82536.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Лопарев А.В. Конфликтология: учебник для академического бакалавриата / А.В.Лопарев, Д. Ю. Знаменский. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 290 с. <https://www.biblio-online.ru/book/B2FF1983-705C-49F2-BE27-1362F66D576E>

6. Иванова О.А. Конфликтология в социальной работе: учебник и практикум для академического бакалавриата / О.А.Иванова., Н.Н. Суртаева. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 282 с. <https://www.biblio-online.ru/book/B2FF1983-705C-49F2-BE27-1362F66D576E>

7. Кашапов М.М. Психология конфликта: учебник и практикум для академического бакалавриата / М.М.Кашапов. – 2-е изд. испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 184 с. <https://www.biblio-online.ru/book/F7D0D828-1548-47CF-8A37-7222B28CB95F>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения программы (дисциплины, модуля)

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам):

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам):

– Лицензионная полнотекстовая база электронных изданий — ЭБС IPRbooks, которая является первой в стране сертифицированной электронно-библиотечной системой, рекомендованной для использования в образовательной деятельности учебных заведений. Адрес доступа: <http://iprbookshop.ru>. Условия доступа: Для начала работы в системе каждому читателю необходимо зарегистрироваться в читальном зале 2-101.

– Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных ООО «ИВИС», адрес доступа: www.ebiblioteka.ru, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет при условии регистрации в БГУ;

– Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников», адрес доступа: www.grebennikon.ru; доступ с компьютеров сети БГУ (по IP-адресам)

– Научная электронная библиотека «Киберленинка», адрес доступа: <http://cyberleninka.ru>, доступ круглосуточный, неограниченный для всех пользователей, бесплатное чтение и скачивание всех научных публикаций.

– НЭБ «eLibrary», адрес доступа: www.elibrary.ru, доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации;

– Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам», поставщик – Федеральное государственное автономное учреждение «Государственный научно-исследовательский институт информационных технологий и телекоммуникаций», адрес доступа: <http://window.edu.ru>, доступ свободный к интегральному каталогу образовательных Интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для общего и профессионального образования, доступ круглосуточный неограниченный для всех пользователей;

– Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) создана и целенаправленно развивается как тематическая электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. Адрес доступа: <http://uisrussia.msu.ru/>

– Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Российский федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по формированию официальной статистической информации о социальном, экономическом, демографическом и экологическом положении страны, а также функции по контролю и надзору в области государственной статистической деятельности на территории Российской Федерации. Адрес доступа: <http://www.gks.ru>

– Polpred.com Обзор СМИ. Архив важных публикаций, собирается вручную. База данных с рубрикаторм: 53 отрасли / 600 источников /8 федеральных округов РФ / 235 стран и территорий / главные материалы / статьи и интервью 13000 первых лиц. Ежедневно тысяча новостей, полный текст на русском языке. Миллион лучших сюжетов информгентств и деловой прессы за 15 лет. Интернет-сервисы по отраслям и странам. Polpred.com открыт со всех компьютеров библиотеки и внутренней сети. Адрес доступа: <http://polpred.com/news>

– Портал интерактивных электронных изданий сетевого распространения “Book on Lime” содержит интерактивные учебники и пособия по различным направлениям высшего и среднего профессионального образования: от инженерно-технических до гуманитарных. Книги, размещенные на сайте «Book On Lime», могут быть использованы как для самостоятельной, так и для групповой работы. Учебные курсы и материалы размещаются по соглашению с правообладателями (авторами и образовательными учреждениями). Адрес доступа: <https://bookonlime.ru/>

– Доступ к электронному каталогу библиотеки университета, адрес доступа: <http://lib-catalog.bgu.ru/>

7. Методические указания для обучающихся по освоению программы (дисциплины, модуля)

Обучение проводится в очно-заочной форме, с применением дистанционных образовательных технологий.

Изучать программу (дисциплину) рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании.

Слушатель изучает представленный учебный материал, знакомится с перечнем литературы по теме, работает с ней самостоятельно в удобном временном режиме, после чего выполняет практические задания по теме. Все необходимые учебные материалы находятся в электронном виде.

По всем возникающим вопросам слушатель может получить консультации в режиме онлайн (форумы, чаты).

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по программе (дисциплине, модулю), включая перечень программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Для реализации программы создана информационно-образовательная среда, включающая в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств.

Формирование информационной среды осуществляется с помощью программной системы дистанционного обучения свободного программного обеспечения «Moodle».

Необходимым условием использования дистанционных образовательных технологий является наличие интернет-браузера (Mozilla Firefox, Google Chrome) и подключение к сети Интернет. В учебном процессе, помимо полного пакета Microsoft Office 2016, ОС Windows, СДО Moodle, используется специализированное программное обеспечение:

7-Zip

Adobe Flash player

Adobe Acrobat Reader

Gimp

Inkscape

WinStep

Inkscape, Gimp

Пакет OpenOffice

WinDjView

Гарант платформа F1
КонсультантПлюс

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по программе (дисциплине, модулю):

При реализации программы с использованием дистанционных образовательных технологий слушателю предоставляется свободный доступ к информационным ресурсам университета по сети Интернет, за исключением времени необходимого для проведения ремонтных и профилактических работ. Рабочее место преподавателя оборудовано персональным компьютером, подключенным в сеть интернет. Кроме этого, используются лекционные аудитории; аудитории для проведения семинарских и практических занятий; компьютерные классы; мультимедийные аудитории, оборудованные интерактивными досками.

Слушателю курса для обучения необходимо наличие персонального компьютера (ноутбук), подключенный в сеть интернет.

Авторы рабочей программы

канд.психолог.наук, доцент Е.Л. Трофимова
канд.техн.наук, доцент А.В. Родионов
канд.физ.-мат.наук, доцент В.В. Братищенко
канд.экон.наук, доцент О.Р. Баева
канд.экон.наук, доцент Е.А. Арбатская
канд.экон.наук, доцент Е.Г. Тарханова
канд.экон.наук, доцент О.В. Ганаза
канд.экон.наук, доцент Н.В. Лисовская
А.Н. Васильева