

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Кафедра управления персоналом

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

*«Кадровый консалтинг и ассесмент»
в рамках широкого бакалавриата Управленческое
консультирование*

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНАЯ ИГРА
Б1.В.08**

краткое наименование дисциплины – ОДИ

по направлению подготовки/ специальности: 38.03.03 Управление
персоналом

форма(формы) обучения: очная

Год набора 2023

Новосибирск, 2022 г.

1. Планируемые результаты освоения дисциплины

Дисциплина **(Б1.В.08 Организационно-деятельностная игра)** обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
УК ОС-3	Способен вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.5	Способность целенаправленно организовывать командную работу и распределять поручения между всеми участниками команды
ПКс-1	Способен осуществлять деятельность по администрированию кадровых процессов и документооборота, разрабатывать локальные нормативные акты в области кадрового консалтинга, оказывать консультации физическим лицам и организациям по вопросам трудового законодательства	ПКс-1.4	Способность разработать мероприятия по совершенствованию процессов администрирования кадровых процессов и документооборота в организации, а том числе с применением современных информационно-технических средств
ПКс-2	Способен осуществлять аналитическую деятельность в области профессионального развития и построения деловой карьеры, реализации корпоративной социальной политики, программ мотивации и стимулирования сотрудников	ПКс-2.5	Способность провести анализ потребности в обучении и профессиональном развитии сотрудников с учетом стратегии развития организации
ПКс-3	Способен анализировать потребности организации в персонале, создавать корпоративные стандарты и реализовывать организационные процедуры с целью обеспечения персонала организации-заказчика, разрабатывать и применять оценочные технологии	ПКс-3.5	Способность подобрать HR-метрики в научно-исследовательской, аналитической и игровой деятельности

2. Объем дисциплины

объем дисциплины
 количество академических часов, выделенных
 на занятия лекционного типа
 на занятия семинарского типа
 на самостоятельную работу студентов
 на промежуточную аттестацию

2 з.е./ 72 а.ч./ 54 астр.ч
 0 а.ч./ 0 астр.ч
 32 а.ч./24 астр.ч
 40 а.ч./30 астр.ч
 0 а.ч./ 0 астр.ч

3. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ¹ , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных			СР		
			л	лр	пз	КСР		
Раздел 1.	Организационно-деятельностная игра (ОДИ) как HR-инструмент	16			8		8	
Тема 1.1.	Становление и сущность ОДИ	4			2		2	
Тема 1.2.	Замысел и проектирование ОДИ	6			2		4	
Тема 1.3.	Подготовка, проведение и результаты ОДИ	6			4		2	
Раздел 2.	Практикум по разработке и проведению ОДИ для HR- консалтинга и ассесмента	56			24		32	
Тема 2.1.	Разработка локальных нормативных актов и стандартов в области кадрового консалтинга и ассесмента (ОДИ)	14			6		8	ПЗ ₂
Тема 2.2.	Анализ потребности организации в персонале (ОДИ)	14			6		8	
Тема 2.3.	Адаптация, профессиональное развитие и построение деловой карьеры (ОДИ)	14			6		8	ПЗ ₃
Тема 2.4.	Проектирование оценочных кадровых технологий (ОДИ)	14			6		8	ПЗ ₄
Промежуточная аттестация								Зачет с оценкой
Всего		72			32		40	ак.ч.

Используемые сокращения:

Л - занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или)

¹ Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР - лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ - практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР - индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ - занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО - самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Примечание:

*разработчик указывает формы заданий текущего контроля успеваемости (контрольные работы (К), опрос (О), тестирование (Т), коллоквиум (Кол) и т.п.) и виды учебных заданий (эссе (Эс), реферат (Реф), диспут (Д) и др.), с применением которых ведется мониторинг успешности освоения образовательной программы обучающимися

** разработчик указывает формы промежуточной аттестации: экзамен (Э), зачет (З)/зачет с оценкой (З/О)

4.Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой

5.Основная литература

1. Лефевр, В. А. Лекции по теории рефлексивных игр [Электронный ресурс] / В. А. Лефевр. — Электрон. дан. — Москва : Когито-Центр, 2009. — 218 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/3842> , требуется авторизация (дата обращения : 28.03.2022). — Загл. с экрана.
2. Маркеева, А. В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации / А. В. Маркеева // Рос. предпринимательство. - 2015. - Т. 16, № 12. - С. 1923-1936.