

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Кафедра управления персоналом

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА
адаптированная для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями
здоровья

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

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ДЕЛОВАЯ ИГРА
Б1.В.05

краткое наименование дисциплины – нет

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.05, Деловая 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-3.4	Способность определять ролевые позиции участников команды в зависимости от поставленных задач.
ПКс-1	Способен осуществлять деятельность по администрированию кадровых процессов и документооборота, разрабатывать локальные нормативные акты в области кадрового консалтинга	ПКс-1.3	Способность осуществлять администрирование в практических ситуациях кадрового консалтинга
ПКс-2	Способен анализировать потребности организации в персонале, создавать корпоративные стандарты и реализовывать организационные процедуры с целью обеспечения персоналом организации-заказчика	ПКс-2.3	Способность применить маркетинговые исследования для анализа потребностей заказчика
ПКс-3	Способен осуществлять аналитическую деятельность в области профессионального развития и построения деловой карьеры, обучения и управления трудовой адаптацией персонала	ПКс-3.2.	Способность осуществлять аналитическую деятельность в области профессионального развития и построения деловой карьеры, обучения и управления трудовой адаптацией персонала
ПКс-4	Способен анализировать HR-метрики, разрабатывать и применять оценочные технологии, связанные с различными аспектами реализации кадровой политики	ПКс-4.3	Способность подобрать HR-метрики в научно-исследовательской, аналитической и игровой деятельности

2. Объем дисциплины

Из общего объема 72 часов на контактную работу студентов с преподавателем выделено 32 часа практических занятий и 40 часов на самостоятельную работу обучающихся очной формы обучения.

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.	Деловая игра (ДИ) как социальная технология в сфере HR-менеджмента	16			8		8	
Тема 1.1.	Основы методологии деловой игры как социальной технологии и метода интерактивного обучения	4			2		2	ПЗ1
Тема 1.2.	Методические основы разработки и систем оценивания участников деловых игр	6			2		4	ПЗ2
Тема 1.3.	Организация и проведение деловых игр	6			4		2	ПЗ3
Раздел 2.	Практикум по разработке и проведению ДИ для HR-консалтинга и ассесмента	56			24		32	
Тема 2.1.	Проектирование целей и функций системы управления персоналом организации в области кадрового консалтинга и ассесмента (ДИ) ²	14			6		8	ПЗ4
Тема 2.2.	Стиль работы руководителя и методы управления персоналом в ситуации конфликта в организации.(ДИ) ³	14			6		8	ПЗ-5

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

² Черняк, Т. В. Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход : практикум / Т. В. Черняк РАНХиГС, Сиб.ин-т упр. -2-е изд., испр. и доп. — Новосибирск, Изд-во СибАГС 2018. — С.56-66.

³ Черняк, Т. В. Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход : практикум /

Тема 2.3.	Организация деятельности персонала организации (ДИ) ⁴	14			6		8	ПЗ-6
Тема 2.4.	Деловая игра «Подбор персонала» технологий (ДИ) ⁵	14			6		8	ПЗ-7
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) 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. Абрамова Г.С., Степанович В.А. Деловые игры. Теория и организация. Учебно-методическое пособие. – М.: Инфра-М, 2018. – 189с.

Т. В. Черняк РАНХиГС, Сиб.ин-т упр. -2-е изд., испр. и доп. — Новосибирск, Изд-во СибАГС 2018. — С.29-33.

⁴ Черняк, Т. В. Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход : практикум / Т. В. Черняк РАНХиГС, Сиб.ин-т упр. -2-е изд., испр. и доп. — Новосибирск, Изд-во СибАГС 2018. — С.113-117.

⁵ Черняк, Т. В. Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход : практикум / Т. В. Черняк РАНХиГС, Сиб.ин-т упр. -2-е изд., испр. и доп. — Новосибирск, Изд-во СибАГС 2018. — С.70-71.

2. Гусева Т.В., Хаустова Д.О., Молчанова Я.П. и др. Правила организации и проведения деловых игр. Методическое указание. – М.: Российский химико-технологический университет им. Менделеева, 2017. – 34с.