

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ))



Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программы магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**Консультирование по вопросам лояльности и вовлеченности персонала
организации**

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровое консультирование

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде
электронного документа выгружена из единой
корпоративной информационной системы управления
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 84716
Подписал: заведующий кафедрой Письменная Анна
Борисовна
Дата: 02.05.2023

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения дисциплины (модуля) являются:

- изучение студентами теоретических аспектов лояльности персонала организации, факторов ее обуславливающих, практических методов ее оценки и подходов к управлению лояльностью и вовлеченностью персонала организации.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по использованию методов повышения лояльности персонала организации

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ОПК-1 - Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

Знать виды и уровни лояльности; факторы, влияющие на формирование лояльности сотрудников; методы оценки лояльности персонала

Уметь:

выявлять лояльных сотрудников и управлять лояльностью персонала организации;

обобщать и критически оценивать существующие отечественные и зарубежные передовые практики и

результаты научных исследований в области управления лояльностью персонала

Владеть:

построением программ лояльности; готовить предложения по развитию программ

лояльности персонала в организации, по формированию бюджета на построение и развитие программ

лояльности; консультировать руководство по вопросам лояльности и вовлеченности персонала

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Сем. №2
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	48	48
В том числе:		
Занятия семинарского типа	48	48

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 96 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

Не предусмотрено учебным планом

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Теоретические основы понятия лояльности 1. Теоретические основы понятия лояльности. 2. Связь лояльности с профессиональной мотивацией
2	Характеристики и уровни лояльности персонала 1. Характеристики и показатели лояльности персонала. 2. Уровни лояльности персонала. 3. Влияние мотивов и ценностей на лояльность к организации.
3	Компоненты лояльности 1. Диагностика лояльности при отборе персонала. 2. Компоненты лояльности: эмоциональная, вынужденная, нормативная.
4	Анализ причин нелояльности 1. Возможные причины отсутствия лояльности
5	Разбор и практическое решение примеров работы с анкетами и опросниками по выявлению лояльности персонала 1. Работа с анкетой «Удовлетворенность сотрудника». 2. Работа с опросником «Определение лояльности сотрудника» 3. Разбор и практическое решение примеров работы с «нелояльным контингентом»
6	Социальный пакет и лояльность персонала 1. Иерархический принцип распределения льгот. 2. Пакет «Кафетерий» («бизнес-ланч»). 3. Пакет «Шведский стол». 4. Разработка бюджетного социального пакета.
7	Разработка и составление планов по изучению и повышению лояльности и оценка их эффективности 1. Влияние организационной культуры на формирование лояльности сотрудников 2. Разработка и составление планов по изучению и повышению лояльности. 3. Оценка эффективности управления и работы с персоналом по формированию его лояльности.
8	Пять граней лояльности. (Гордость за компанию, желание «остаться в будущем», рекомендация компании, желание «оставаться сейчас», стремление делать больше. 1. Метрика eNPS, или индекс чистой лояльности 2. Промоутеры 3. Скептики 4. Критики 5. eNPS Бенчмарк
9	Вовлеченность персонала организации: понятие, функции, классификация. 1. Условия вовлеченности сотрудника на рабочем месте 2. Компетенции руководителя. 3. Понимание целей и задач 4. Атмосфера в команде. 5. Признание и похвала.
10	Условия вовлеченности сотрудника на рабочем месте 1. Отлаженность процессов. 2. Процедуры для внедрения изменений. 3. Баланс «работа и жизнь».

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	4. Обратная связь. 5. Карьерные перспективы. 6. Удовлетворенность условиями труда и оплатой
11	Вовлеченность персонала как наивысший уровень мотивации. 1. Роль руководителя в вовлечении персонала 2. Роль удовлетворенности в вовлечении. Happy Index.
12	Развитие лояльности и вовлеченности 1. Каскадная мотивация. Концепция HR Zero. 2. Роль Службы управления персоналом в развитии лояльности и вовлеченности. 3 Работа над изменениями в онлайн и офлайн форматах.
13	Развитие лояльности и вовлеченности 1. Внутренние и внешние Бенчмарки. 2. Современные исследования вовлеченности. 3. Вовлеченность в прикладных исследованиях. 4. Периодичность и популярные форматы опросов
14	Способы оценки вовлеченности 1. Методики оценки уровня вовлеченности сотрудников 2. Измеримость проведенных исследований

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям
2	Изучение материалов курса
3	Выполнение курсовой работы.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Оценка лояльности персонала организации на примере... 2. Разработка программы лояльности персонала организации на примере... Каждый студент выбирает свою конкретную организацию. Выбор неограничен.

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление персоналом Десслер Г. 480 с. Учебное пособие Лаборатория знаний , 2020	НТБ МИИТ
2	Разработка и оценка системы обеспечения лояльности персонала организации Корсакова В.В. 105 с. Учебное пособие РУТ: МИИТ , 2020	НТБ МИИТ

3	Управление персоналом. Теория и практика. Веснин В.Р. 280 с. Учебное пособие Юрайт , 2010	НТБ МИИТ
4	Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом Василенко С.В. 370 с. Учебное пособие Юрайт , 2010	НТБ МИИТ

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Перечень 1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.

2. <http://rzd.ru/> - сайт ОАО «РЖД».

3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.

4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Перечень 1. Для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

Microsoft Windows, Microsoft Office

2. Для проведения самостоятельной работы требуется :

Microsoft Windows, Microsoft Office

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

Перечень 1. Для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций требуется:

Мультимедийное оборудование, интерактивная доска, акустическая система, персональный компьютер.

2. Для проведения самостоятельной работы требуется :

Персональные компьютеры, с монитором. Телевизор, аудиосистема. Аудитория оборудована выходом в сеть "Интернет" и электронную информационно-образовательную среду

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет во 2 семестре.

Курсовая работа во 2 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Управление производством и
кадровое обеспечение транспортного
комплекса»

Т.В. Ярковская

Согласовано:

Заведующий кафедрой УПиКОТК
Председатель учебно-методической
комиссии

А.Б. Письменная

С.В. Володин