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 - программа магистратуры
по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором ФГАОУ ВО
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 ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 01.09.2026

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;

- формирование знаний и навыков, которые позволят повысить вовлеченность персонала в компании за счет внедрения системных решений, развития лидерского потенциала руководителей и выстраивания эффективных коммуникаций с сотрудниками.

Задачами дисциплины (модуля) являются:

- формирование навыков по использованию методов повышения лояльности персонала организации;

- изучение концепции и стратегии управления лояльностью персонала организации;

- изучение методов повышения лояльности сотрудников и коллектива организации;

- изучение технологии управления лояльностью персонала организации;

- разработка программы 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:

- 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;

- формировать бюджет 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	Семестр №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 В результате выполнения практического задания студент учится находить связь лояльности с профессиональной мотивацией.
2	Характеристики и уровни лояльности персонала В результате выполнения практического задания студент учится определять характеристики и показатели лояльности персонала организации.
3	Кейс «Влияние мотивов и ценностей на лояльность к организации» В результате работы над кейсом студент получает навык разработки вопросов для определения влияния мотивов и ценностей на лояльность персонала к организации.
4	Компоненты лояльности В результате выполнения практического задания студент учится диагностике лояльности при отборе персонала и пределению компонентов лояльности: эмоциональная, вынужденная, нормативная.
5	Анализ причин нелояльности В результате выполнения практического задания студент учится анализировать возможные причины отсутствия лояльности у сотрудников организации.
6	Деловая игра «Удовлетворенность сотрудника» В результате участия в деловой игре студент получает практический навык разбора, составления и решения примеров работы с анкетами и опросниками по выявлению лояльности персонала.
7	Деловая игра «Определение лояльности сотрудника» В результате участия в деловой игре студент получает практический навык разбора, составления и решения примеров работы с анкетами и опросниками по выявлению лояльности персонала.
8	Деловая игра «Нелояльный контингент» В результате участия в деловой игре студент получает практический навык разбора, составления и решения примеров работы с анкетами и опросниками по выявлению лояльности персонала.
9	Социальный пакет и лояльность персонала В результате выполнения практического задания студент учится разбираться в иерархическом принципе распределения льгот. Получает навык составления пакета «Кафетерий» («бизнес-ланч»), пакета «Шведский стол»., разработки бюджетного социального пакета.
10	Кейс «Бюджетный социальный пакет» В результате работы над кейсом студент получает практический навык разработки бюджетного социального пакета.
11	Разработка и составление планов по изучению и повышению лояльности и оценка их эффективности

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате выполнения практического задания студент учится оценивать влияние организационной культуры на формирование лояльности сотрудников.
12	Оценка эффективности управления и работы с персоналом по формированию его лояльности В результате выполнения практического задания студент учится оценивать эффективность управления и работы с персоналом по формированию его лояльности к организации.
13	Кейс «Пять граней лояльности. (Гордость за компанию, желание «остаться в будущем», рекомендация компании, желание «оставаться сейчас», стремление делать больше» В результате работы над кейсом студент получает практический навык работы с Метрикой eNPS, или индексом чистой лояльности, навык определения промоутеров, скептиков, критиков среди сотрудников организации.
14	Вовлеченность персонала организации: понятие, функции, классификация В результате выполнения практического задания студент изучает условия вовлеченности сотрудника на рабочем месте, компетенции руководителя, атмосферу в команде, влияние признания и похвалы на вовлеченность сотрудника.
15	Деловая игра «Баланс «работа и жизнь» В результате участия в деловой игре студент получает практический навык создания условий для вовлеченности сотрудника на рабочем месте.
16	Вовлеченность персонала как наивысший уровень мотивации В результате выполнения практического задания студент учится определять роль руководителя в вовлечении персонала, роль удовлетворенности в вовлечении. Happy Index.
17	Развитие лояльности и вовлеченности В результате выполнения практического задания студент учится определять роль каскадной мотивация, концепции HR Zero.
18	Работа над изменениями в онлайн и оффлайн форматах В результате выполнения практического задания студент учится определять роль службы управления персоналом в развитии лояльности и вовлеченности.
19	Современные исследования вовлеченности В результате выполнения практического задания студент учится анализировать влияние внутренних и внешних Бенчмаркингов на лояльность и вовлеченность персонала.
20	Способы оценки вовлеченности В результате выполнения практического задания студент учится выбирать методики оценки уровня вовлеченности сотрудников, определять измеримость проведенных исследований.
21	Подход «сотрудник как клиент»: EJM, EVP и бренд работодателя В результате выполнения практического задания студент учится применять приемы и методы «человекоцентричного» лидерства и подхода «сотрудник как клиент».
22	Кейс «Вовлекающее лидерство» В результате работы над кейсом студент получает практический навык осуществления влияния руководителя на уровень вовлеченности персонала подразделения, управление по ценностям. Научится формулировать миссию, видение и стратегические цели как инструмент повышения вовлеченности персонала организации.
23	Внутренние коммуникации как инструмент повышения вовлеченности В результате выполнения практического задания студент учится использовать коммуникацию для повышения уровня вовлеченности сотрудников.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
24	Деловая игра «Психологически безопасная командная среда» В результате участия в деловой игре студент получает практический навык оказания поддержки сотрудникам в стрессовых и кризисных ситуациях.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Работа с литературой.
3	Самостоятельное изучение тем дисциплины.
4	Выполнение курсовой работы.
5	Подготовка к промежуточной аттестации.
6	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Разработка программы лояльности персонала организации на примере ОАО "РЖД".

2. Разработка программы лояльности персонала организации на примере ПАО "ГАЗПРОМ".

3. Разработка программы лояльности персонала организации на примере ПАО "ТАТНЕФТЬ".

4. Разработка программы лояльности персонала организации на примере ПАО "ЛУКОЙЛ".

5. Разработка программы лояльности персонала организации на примере АО "ТАНДЕР".

6. Разработка программы лояльности персонала организации на примере ООО "АГРОТОРГ".

7. Разработка программы лояльности персонала организации на примере ОАО "ЯМАЛ СПГ".

8. Разработка программы лояльности персонала организации на примере ПАО "ТРАНСНЕФТЬ".

9. Разработка программы лояльности персонала организации на примере ООО "ВАЙЛДБЕРРИЗ".

10. Разработка программы лояльности персонала организации на примере ПАО "АЭРОФЛОТ".

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

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Каштанова, Е. В., Технологии управления вовлеченностью персонала : монография / Е. В. Каштанова, А. С. Лобачева, Р. А. Ашурбеков, ; под ред. Р. А. Ашурбекова. — Москва : Русайнс, 2023. — 160 с. — ISBN 978-5-466-03532-2	URL: https://book.ru/book/950286 (дата обращения: 21.05.2024). — Текст : электронный.
2	Романова, И. А., Управление поведением персонала организации : монография / И. А. Романова, Е. В. Гурова, Н. И. Лаас. — Москва : Русайнс, 2023. — 271 с. — ISBN 978-5-466-03720-3.	URL: https://book.ru/book/951058 (дата обращения: 21.05.2024). — Текст : электронный.
3	Управление персоналом. Практико-ориентированный подход : учебник / Ю. В. Лясникова, Н. В. Лясников, М. Н. Дудин [и др.]. — Москва : Русайнс, 2024. — 218 с. — ISBN 978-5-466-06846-7.	URL: https://book.ru/book/953938 (дата обращения: 21.05.2024). — Текст : электронный.
4	Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6.	Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536058 (дата обращения: 22.05.2024).

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

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» (http:/www.ecsocman.edu.ru/);

Журнал «Эксперт» (http:/www.expert.ru);

Журнал «Коммерсант» (https://www.kommersant.ru/);

Журнал HBR (https://hbr.org/);

Поисковая система Яндекс (http:/yandex.ru);

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (http:/library.miit.ru).

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

1. Microsoft Internet Explorer (или другой браузер);
2. Операционная система Microsoft Windows;
3. Microsoft Office;
4. Microsoft Teams;

5. Windows Media Player.

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

1. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оснащенные компьютерной техникой и наборами демонстрационного оборудования.

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 ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян