

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІАКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»

Науково-навчальний інститут бізнесу та сучасних технологій

Кафедра управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

СИЛАБУС

навчальної дисципліни
«ГЕЙМІФІКАЦІЯ В HR»
на 2021-2022 навчальний рік

Курс та семестр вивчення	2 курс
Освітня програма/спеціалізація	
Спеціальність	
Галузь знань	
Ступінь вищої освіти	

ПІБ НПП, який веде дану дисципліну
науковий ступінь і вчене звання,
посада

Рудич Леся Василівна
к. е. н.
доцент

Контактний телефон	+380661310400
Електронна адреса	lesiaryduch2016@gmail.com
Розклад навчальних занять	http://schedule.puet.edu.ua/
Консультації	http://www.upep.puet.edu.ua/stud.php он-лайн: електронною поштою, пн-пт з 10.00-17.00
Сторінка дистанційного курсу	

Опис навчальної дисципліни

Мета вивчення навчальної дисципліни	Сформувати у здобувачів вищої освіти професійні компетентності застосування ігрових технологій у процесі управління людськими ресурсами.
Тривалість	5 кредитів ЄКТС
Форми та методи навчання	Лекції-візуалізації, робота у малих групах, сфокусовані бесіди, світове кафе, open space (технологія відкритого простору), кейси.
Система поточного та підсумкового контролю	Поточний контроль: участь в обговоренні теоретичного матеріалу; індивідуальна та групова активність на заняттях; виконання завдань в дистанційному курсі; виконання завдань самостійної роботи; тестування. Підсумковий контроль: залік
Базові знання	Знання менеджменту персоналу; економіки праці та соціально-трудова відносин; організації праці.
Мова викладання	Українська

Перелік компетентностей, які забезпечує дана навчальна дисципліна, програмні результати навчання

Програмні результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач
--------------------------------------	---

<p>ПР14. Визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку.</p> <p>ПР15. Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні.</p> <p>ПР21. Вміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їх суб'єктів.</p> <p>ПР22. Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах.</p> <p>ПР23. Показувати навички самостійної роботи, демонструвати критичне, креативне, самокритичне мислення.</p> <p>ПР27. Оволодіти методами управління персоналом, аудиту персоналу, нормування, мотивування та ефективної організації праці різних категорій працівників.</p> <p>ПР29. Оволодіти практичними навичками управління командами і персоналом, демонструвати лідерські якості та поведінку.</p>	<p>К9. Здатність до адаптації та дій в новій ситуації.</p> <p>К10. Здатність бути критичним і самокритичним.</p> <p>К11. Здатність приймати обґрунтовані рішення.</p> <p>К21. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудова відносин.</p> <p>К25. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення.</p> <p>К27. Здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в одній або декількох професійних сферах з врахуванням економічних ризиків та можливих соціально-економічних наслідків.</p> <p>К29. Здатність визначати соціально-економічну ефективність організації праці, регулювання трудових процесів, управління персоналом та комплексного проектування праці.</p> <p>К31. Здатність розвивати лідерські якості та застосовувати їх в управлінні командами та персоналом.</p>
---	---

Тематичний план навчальної дисципліни

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
Тема 1. Основи гейміфікації в HR	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання успішних кейсів з практики. Тестування за темою.	Підготувати презентацію на тему: «Гейміфікація та її вплив на показники співробітників та компанії» Вивчити зарубіжну та вітчизняну практику впровадженню гейміфікації та розробити критерії успішної гейміфікації в HR
Тема 2. Гейміфікація рекрутингу	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання успішних кейсів з практики. Тестування за темою.	Вивчити успішний досвід гейміфікації в рекрутингу та розробити ігрову технологію.
Тема 3. Гейміфікація адаптації	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання успішних кейсів з практики. Тестування за темою.	Вивчити успішний досвід гейміфікації адаптації та розробити програму.
Тема 4. Гейміфікація мотивації	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання успішних кейсів з практики. Тестування за темою.	Вивчити успішний досвід гейміфікації мотивації праці та розробити ігрову технологію.
Заняття 5. Гейміфікація культури та комунікації	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання успішних кейсів з практики. Тестування за темою.	Вивчити успішний досвід гейміфікації культури та комунікації та розробити ігрову технологію.
Тема 6. Гейміфікація навчання та інновацій	Обговорення теоретичного матеріалу. Виконання успішних кейсів з практики. Тестування за темою.	Вивчити успішний досвід гейміфікації навчання та інновацій та розробити технологію.

Інформаційні джерела

1. Барсукова. Игра по правилам: геймификация процессов рекрутинга. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=16858>.
2. Барсукова. Игра по правилам: геймификация процессов рекрутинга. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=16858>.
3. Виноградова О.В., Литвинова О.В., Пілігрим К.І. Сутність інструментів гейміфікації в системі мотивації персоналу // Економіка. Менеджмент. Бізнес. - 2017. №4 URL: <http://journals.dut.edu.ua/index.php/emb/article/view/1657>
4. Волковська А.І. Гейміфікація в системі корпоративного навчання. URL: <http://wiki.kneu.edu.ua/bitstream/2010/22990/1/150-152.pdf> Економіка і організація управління •№ 4 (28) 2017 223
5. Гайсина И. Вовлекай и властвуй: зачем компании играют в игры с сотрудниками. Свод дело. 03.08.2017. URL: https://www.rbc.ru/own_business/03/08/2017/59808f829a794745747be40f
6. Каганская Е.М. Геймификация в управлении персоналом исследовательской компании. URL: <http://docplayer.ru/52459303-Geymifikaciya-v-upravlenii-lineynypersonalom-issledovatel'skoy-kompanii.html> (дата звернення 22.11.2017)
7. Кевин Вербах, Дэн Хантер. Вовлекай и властвуй. Игровое мышление на службе бизнеса. - ООО «Манн, Иванов, Фербер», Москва, 2015 г. – 209с.
8. Маркеева А.В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. – 2015. – Том 16. – № 12. – С. 1923-1936. – doi: 10.18334/rp.16.12.390
9. Павлушенко Т. «Играют все!» или Как геймификация влияет на бизнес. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=17051>
10. Панфилов К. Мотивация сотрудников: Почему в работе с людьми лучше не использовать геймификацию. URL: <https://vc.ru/5772-gamification>.
11. Почесная О. Геймификация рекрутинга в Netpeak. Презентация выступления на IV всеукраинской конференции рекрутинга 04.10.2013. URL: <https://netpeak.ua/education/speech/120/>
12. Пять компаний, успешно использующих игрофикацию для найма персонала. URL: <http://hr-portal.ru/blog/pyat-kompaniy-uspeshno-ispolzuyushchih-igrofikaciyu-dlyanayma-personala> (дата звернення 20.11.2017)

Програмне забезпечення навчальної дисципліни

- Пакет програмних продуктів Microsoft Office.

Політика вивчення навчальної дисципліни та оцінювання

- Політика щодо термінів виконання та перескладання: завдання, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку 25 % від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання модулів відбувається із дозволу провідного викладача за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- Політика щодо академічної доброчесності: всі види діяльності передбачають обов'язкове посилання на джерело, або автора.
- Політика щодо відвідування: відвідування занять є обов'язковим компонентом, виключенням є індивідуальний графік офіційно затверджений керівником інституту. Пропуск занять можливий за об'єктивних причин (хвороба, працевлаштування, стажування) .
- Політика зарахування результатів неформальної освіти: <http://puet.edu.ua/uk/publicna-informaciya>

Оцінювання

Підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни розраховується через поточне оцінювання

Види робіт	Максимальна кількість балів
Модуль 1 (теми 1-6): участь в обговоренні теоретичного матеріалу; індивідуальна та групова активність на заняттях; виконання завдань в дистанційному курсі; виконання завдань самостійної роботи; тестування.	100
Разом	100

Шкала оцінювання здобувачів вищої освіти за результатами вивчення навчальної дисципліни

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
---	------------------------------	--------------------------------------

90-100	A	Відмінно
82-89	B	Дуже добре
74-81	C	Добре
64-73	D	Задовільно
60-63	E	Задовільно достатньо
35-59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням навчальної дисципліни