

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІАКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»

Навчально-науковий інститут денної освіти

Кафедра управління персоналом, економіки праці та економічної теорії

СИЛАБУС

навчальної дисципліни
«ГЕЙМІФІКАЦІЯ В HR»

на 2022-2023 навчальний рік

Курс та семестр вивчення	4 курс, 8 семестр
Освітня програма/спеціалізація	“Управління персоналом та економіка праці”
Спеціальність	051 Економіка
Галузь знань	05 Соціальні та поведінкові науки
Ступінь вищої освіти	бакалавр

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 (лекції 20 год., практичні заняття 40 год., самостійна робота 90 год.)
Форми та методи навчання	Лекції та практичні заняття в аудиторії, самостійна робота поза розкладом Проблемні лекції, ділові ігри, мозковий штурм, робота у малих групах, світове кафе, 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 (ПМК)
Базові знання	Знання менеджменту персоналу; економіки праці та соціально-трудових 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>K9. Здатність до адаптації та дій в новій ситуації.</p> <p>K10. Здатність бути критичним і самокритичним.</p> <p>K11. Здатність приймати обґрунтовані рішення.</p> <p>K21. Здатність аналізувати та розв'язувати завдання у сфері економічних та соціально-трудова відносин.</p> <p>K25. Здатність самостійно виявляти проблеми економічного характеру при аналізі конкретних ситуацій, пропонувати способи їх вирішення.</p> <p>K27. Здатність поглиблено аналізувати проблеми і явища в одній або декількох професійних сферах з врахуванням економічних ризиків та можливих соціально-економічних наслідків.</p> <p>K29. Здатність визначати соціально-економічну ефективність організації праці, регулювання трудових процесів, управління персоналом та комплексного проектування праці.</p> <p>K31. 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) 2019 223
5. Гайсіна І. Вовлекай и властуй: зачем компании играют в игры с сотрудниками. Своед 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-lineynympersonalom-issledovatel'skoy-kompanii.html> (дата звернення 22.11.2021)
7. 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
8. Павлушенко Т. «Играют все!» или Как геймификация влияет на бизнес. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=17051>
9. Панфилов К. Мотивация сотрудников: Почему в работе с людьми лучше не использовать геймификацию. URL: <https://vc.ru/5772-gamification>.
10. Почесная О. Геймификация рекрутинга в Netpeak. Презентация выступления на IV всеукраинской конференции рекрутинга 04.10.2013. URL: <https://netpeak.ua/education/speech/120/>
11. Пять компаний, успешно использующих игрофикацию для найма персонала. URL: <http://hr-portal.ru/blog/pyat-kompaniy-uspeshno-ispolzuyushchih-igrofikaciyu-dlyanayma-personala> (дата звернення 20.11.2021)
12. 7 primerov uspeshnoy geymifikatsii dlya вовлечениа i motivatsii sotrudnikov (2019, tvaven,17)
13. Zinger D. (2014, May). Game on. A primer on Gamification for management. T D, p. 35.
14. Woodcock J. Gamification: What is it, and how to fight it [Text] / J. Woodcock, M.R. Johnson // The Sociological Review. In Press. – August 21, 2017. – P. 542-558.

Програмне забезпечення навчальної дисципліни

- Пакет програмних продуктів Microsoft Office, мультимедійні презентації.
- Дистанційний курс з навчальної дисципліни «Гейміфікація в HR» на платформі «Moodle».

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 (75 % 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: студенти мають свідомо дотримуватися «Положення про академічну доброчесність» (http://puet.edu.ua/sites/default/files/polozhennya_pro_akademichnu_dobrochesnist_2020.pdf); не допускати списування (один в одного, з власноруч написаного тексту, друкованого або електронного носія інформації тощо) під час виконання індивідуальних навчальних завдань та дидактичних тестів; якісно оформлювати посилання на джерела інформації при написанні доповідей, підготовки презентацій, тез тощо
- Політика щодо відвідування: відвідування лекцій та практичних занять є обов'язковими, якщо студент пропустив заняття, він має відпрацювати пропущене; за об'єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, стажування тощо) навчання може відбуватись в он-лайн формі (Moodle) за погодженням із провідним викладачем. Якщо заняття (за умов надзвичайної ситуації) проводиться дистанційно, студент має виходити на зв'язок із викладачем за розкладом занять.
- Політика зарахування результатів неформальної освіти: <http://puet.edu.ua/uk/neformalna-osvita>

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 (20 балів); індивідуальна та групова активність на заняттях (30 балів); виконання завдань самостійної роботи (18 балів); тестування (12 балів)	80
Поточна модульна робота (20 балів)	20
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