



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности

А.А. Лукьянова

« 20 » 01 2026 г.

ПАСПОРТ ПРОЕКТА

Технология оценки вовлеченности персонала с использованием метода пульс-опросов

(наименование проекта)

I. Общая информация о проекте:

1. Инициатор проекта (ФИО, должность)	Гаврилова Ольга Владимировна, начальник Управления подбора, обучения и развития персонала Департамента по управлению персоналом и организационному развитию ПАО «РусГидро», +7(495)122-05-55*0011808, gavrilovaov@rushydro.ru
2. Описание проблемы, на решение которой направлен проект	В условиях ресурсных ограничений и дисбаланса рынка труда, а также роста числа и интенсивности производственных задач предприятиям необходимо позиционировать и расширять сегмент персонала, не просто лояльного к среде и целям предприятия, но и вовлеченного в новые инициативы, проекты, программы. Для крупной корпорации ПАО «РусГидро», обеспечивающей устойчивость стратегического энергетического фронта, особенно важно располагать реальным видением готовности работников к реализации и масштабированию новшеств, поддержки непрерывного совершенствования и поддержания заданного темпа и уровня производительности. Пульс-опросы как оптимальный по трудозатратам респондентов инструмент диагностики могут служить базовым инструментом оценки вовлеченности. Технология и содержание пульс-опроса, несмотря на высокую степень погруженности исследователей в данную тематику, нуждаются в точном фокусировании под специфику отрасли и корпорации в целом, поэтому проект актуален для предприятия.
3. Цель проекта	Реализовать комплекс мероприятий по разработке технологии оценки вовлеченности персонала с использованием метода пульс-опросов.
4. Задачи проекта	1. Изучить существующие технологии оценки вовлеченности персонала 2. Сформировать модель технологии оценки вовлеченности персонала с использованием метода пульс-опросов

	<p>3. Выявить принципы, процесс и требования к содержанию пульс-опросов для оценки вовлеченности персонала</p> <p>4. Составить опросный лист (анкету) оценки вовлеченности</p> <p>5. Обосновать действия по интерпретации данных опроса</p> <p>6. Разработать процесс организации и проведения пульс-опросов для оценки вовлеченности с использованием цифровых аналитических инструментов</p>
<p>5. Результаты реализации проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Образовательный результат 	<p>Для обучающихся магистратуры 38.04.03 Управление персоналом, программа «Управление человеческими ресурсами»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность (ОПК-3); - способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации (ОПК-4); - способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач (ОПК-5).
<ul style="list-style-type: none"> • Проектный результат 	<p>Разработанная технология оценки вовлеченности персонала национальной энергетической корпорации.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Личностный результат 	<p>Выстраивание коммуникаций со стейкхолдерами проекта.</p> <p>Достижение результата в условиях жестких ограничений по срокам.</p> <p>Личная ответственность за работы в проекте</p> <p>Коммуникации в команде, публичные выступления</p> <p>Опыт совмещения нагрузки проектной и процессной работы</p>
<p>6. Краткое содержание проекта</p>	<p>1. Изучение существующих технологий оценки вовлеченности персонала.</p> <p>2. Формирование модели технологии оценки вовлеченности персонала с использованием метода пульс-опросов.</p> <p>3. Выявление принципов, процессов и требований к содержанию пульс-опросов для оценки вовлеченности персонала.</p> <p>4. Составление опросного листа (анкеты) оценки вовлеченности.</p> <p>5. Обоснование действий по интерпретации данных опроса.</p>

	6.Разработка процесса организации и проведения пульс-опросов для оценки вовлеченности с использованием цифровых аналитических инструментов.
7. Сроки реализации проекта	02.02.2026 – 25.05.2026
8. Календарный план / этапы реализации проекта	<p>02.02.2026 – 07.03.2026 – 25 баллов Изучение существующих технологий оценки вовлеченности персонала. Формирование модели технологии оценки вовлеченности персонала с использованием метода пульс-опросов.</p> <p>09.03.2025 – 15.04.2025 – 25 баллов Выявление принципов, процессов и требований к содержанию пульс-опросов для оценки вовлеченности персонала. Составление опросного листа (анкеты) оценки вовлеченности</p> <p>16.04.2025 – 25.05.2026 – 25 баллов Обоснование действий по интерпретации данных опроса.Разработка процесса организации и проведения пульс-опросов для оценки вовлеченности с использованием цифровых аналитических инструментов Защита проекта– 25 баллов</p>
9. Ресурсное обеспечение	<p>Аналитические обзоры исследовательских центров и консалтинговых компаний, материалы, опубликованные в научных изданиях. статистические и информационно-аналитические материалы, открытые источники информации предприятия, компьютеры с подключением к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»,</p> <p>Перечень программного обеспечения:CalculateLinuxDesktopXfceEducation;LibreOffice 6.22;MozillaFirefox;7-ZIP; GIMP;InkScape;DIA.</p>
10. Затраты на выполнение проекта, источник финансирования	Не требует финансирования
11. Критерии оценки результатов проекта <ul style="list-style-type: none"> • Образовательный результат • Проектный результат • Личностный результат 	<p>Для обучающихся магистратуры 38.04.03 Управление персоналом, программа «Управление человеческими ресурсами»:</p> <p>Знать: методы и технологии проектирования корпоративных политик по ключевым направления управления человеческими ресурсами (ОПК-3), научные основы руководства проектной деятельностью организации, современные подходы к формированию концепции и программы развития службы управления персоналом (ОПК-4), особенности управления проектами разработки и внедрения информационных систем и технологий управления персоналом (ОПК-5).</p> <p>Уметь: разрабатывать, внедрять, поддерживать корпоративные политики, планы, программы,</p>

	<p>процедуры и технологии по управлению человеческими ресурсами (ОПК-3), обеспечивать координацию программ и проектов по достигаемым результатам, обеспечивать реализацию концепции и программы развития службы управления персоналом (ОПК-4), работать в информационных системах управления проектами (ОПК-5).</p> <p>Владеть навыками: использования инструментов управления проектами в сфере управления персоналом (ОПК-3), применения инструментов управления проектами развития кадровой службы, формирования проектов и программ развития службы управления персоналом (ОПК-4), сбора, анализа и систематизации необходимой информации для цифровизации и автоматизации процессов управления персоналом (ОПК-5).</p> <ul style="list-style-type: none"> - достаточное теоретическое обоснование разработок; - корректность интерпретации и достаточность полученных данных как базы для формирования рекомендаций; - достижение поставленной цели, соответствие полученных результатов проектным целям и задачам; - инновационность подхода к решению проблемы; - качество и обоснованность полученных результатов. <ul style="list-style-type: none"> - критически оценивает и отбирает информационные источники и данные для анализа; - выбирает и применяет методы анализа и обоснования решений; - эффективно планирует личный график, готов адаптироваться к изменяющимся условиям работы, готов обучаться новым способам работы для достижения запланированного результата; - выстраивает эффективные коммуникации в команде и с представителями инициатора; - полно и точно раскрывает содержание проделанной работы, аргументирует свою позицию при дискуссии, использует презентационные материалы при докладе.
<p>12. Форма представления проектного результата (вид отчётных материалов проекта)</p>	<p>Разработанные инструменты адаптации персонала высокотехнологичного промышленного предприятия и практические рекомендации по их применению, согласованные с заказчиком и представленные в виде отчета.</p>
<p>13. Наименование дисциплин, в рамках которых учитывается образовательный результат проекта</p>	<p>Проектная деятельность HR-специалиста</p>

II. Участники проекта:				
Роль в проекте	Количество вакантных мест	Функции участника проекта	ОПОП, на которых обучаются	Трудоемкость проекта для участника (з.е.)
Лидер, руководитель команды	1	1. Координирует работу команды. Организует коммуникации в команде, участвует в организации коммуникаций с Заказчиком. Оперативно управляет изменениями. Формирует модель технологии оценки вовлеченности персонала с использованием метода пульс-опросов, обосновывает действия по интерпретации данных опроса, разрабатывает процесс организации и проведения пульс-опросов для оценки вовлеченности с использованием цифровых аналитических инструментов. Подготавливает отчетную документацию по проекту.	38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление человеческими ресурсами» МУР25-01	1,5 38.04.03 Управление персоналом, Управление человеческими ресурсами
Интегратор, менеджер по содержанию	1	Формирует модель технологии оценки вовлеченности персонала с использованием метода пульс-опросов. Выявляет принципы, процессы и требования к содержанию пульс-опросов для оценки вовлеченности персонала. Составляет опросный лист (анкеты) оценки вовлеченности. Обосновывает действия по интерпретации	38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление человеческими ресурсами» МУР25-01,	1,5 38.04.03 Управление персоналом, Управление человеческими ресурсами

		<p>данных опроса. Разрабатывает процесс организации и проведения пульс-опросов для оценки вовлеченности с использованием цифровых аналитических инструментов. Определяет решения с учетом требований заказчика, готовит защиту проекта.</p>		
<p>Кадровый технолог, менеджер по срокам</p>	1	<p>Формирует модель технологии оценки вовлеченности персонала с использованием метода пульс-опросов. Составляет опросный лист (анкеты) оценки вовлеченности. Разрабатывает процесс организации и проведения пульс-опросов для оценки вовлеченности с использованием цифровых аналитических инструментов. Планирует и контролирует сроки проекта по этапам.</p>	<p>38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление человеческими ресурсами» МУР25-01</p>	<p>1,5 38.04.03 Управление персоналом, Управление человеческими ресурсами</p>
<p>Исследователь-аналитик, менеджер по рискам</p>	2	<p>Обрабатывает и анализирует информацию для решения проектных задач, идентифицирует, анализирует, ранжирует, минимизирует риски проекта. Изучает существующие технологии оценки вовлеченности персонала. Выявляет принципы, процессы и требования к содержанию пульс-</p>	<p>38.04.03 Управление персоналом, направленность «Управление человеческими</p>	<p>1,5 38.04.03 Управление персоналом, Управление человеческими ресурсами</p>

		опросов для оценки вовлеченности персонала. Обосновывает действия по интерпретации данных опроса. Разрабатывает процесс организации и проведения пульс-опросов для оценки вовлеченности с использованием цифровых аналитических инструментов.	ресурсами» МУР25-01.	
--	--	---	-------------------------	--

Инициатор проекта ПАО «РусГидро»

Начальник Управления
планирования, подбора, обучения
и развития персонала
Департамента по управлению
персоналом и организационному
развитию



[Handwritten signature]

МП

О.В. Гаврилова

Руководитель проекта
к.э.н., доцент кафедры ЭТУП,

[Handwritten signature]

С.М. Самохвалова

СОГЛАСОВАНО:

Ответственный за проектную
деятельность института

[Handwritten signature]

С.С. Микина

Директор института

[Handwritten signature]

М.С. Злотников

Директор ИППТ

[Handwritten signature]

М.В. Сафронов

«20» 01

2026 г.