

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра производственного менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Т. Харьковский
(подпись)
« 25 » 04 2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Цифровые технологии управления персоналом»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа «Управление персоналом государственной службы
и корпораций»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

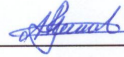
Рабочая программа учебной дисциплины «Цифровые технологии управления персоналом» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, магистерская программа «Управление персоналом государственной службы и корпораций» – 25 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Цифровые технологии управления персоналом» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛЬ:

д-р экон. наук, профессор Родионов А.В.

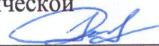
Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры производственного менеджмента «21» 03 2023 г., протокол № 11

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента _____  Родионов А.В.

Переутверждена: « _____ » _____ 20 ____ года, протокол № ____

Директор института
управления и государственной службы _____ Харьковский Р.Г.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы «12» 04 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии института _____  Резник А.А.

© Родионов А.В. 2023 год
© ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. ДАЛЯ», 2023 год

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов базовых знаний и практических навыков использования цифровых технологий в управлении персоналом.

Задачи:

формирование знаний и умений в области владения цифровыми технологиями в управлении персоналом;

применение технологии поиска, обработки и применения неструктурированной информации;

формирование навыков применения цифровых технологий для решения управленческих задач.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Цифровые технологии управления персоналом» входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений учебного плана.

Содержание дисциплины является основой для изучения следующих дисциплин: «Анализ данных в управлении персоналом», «Технологии управления обучением и развитием персонала».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-3. Способен осуществлять информационно – аналитическое обоснование управленческих решений, программ и проектов управления персоналом	ПК-3.1. Знает методы, инструменты и технологии исследования управления персоналом; ПК-3.2. Обобщает и систематизирует информацию, полученную в результате исследования системы управления персоналом; ПК-3.3. Обосновывает организационно-управленческие решения в сфере управления персоналом;	знать: программные продукты и сервисы, используемые в управлении персоналом; основные методы принятия управленческих решений, принципы организации служб управления персоналом, их функции; технологии управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов; уметь: определять круг задач управления, который можно решать с помощью компьютерных технологий; использовать современные цифровые технологии как информационно-

		аналитическую поддержку исполнения основных и вспомогательных процессов управления персоналом; применять цифровые технологии и методы управления персоналом для осуществления кадровых процедур и разработки необходимого инструментария с целью получения обратной связи и анализа их эффективности; владеть: навыками современных технических средств и информационных технологий для решения привычных проблем; приемами, способами и методами воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития, с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности; HR-аналитикой в сфере управления персоналом для поиска наиболее подходящих кадров для конкретной компании или отдельной отрасли.
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	144 (4 зач. ед)	144 (4 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	48	20
Лекции	24	10
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	24	10
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	96	124
Форма аттестации	экзамен	экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Эволюция научно-технического прогресса

Развитие научно-технического прогресса (НТП) и его влияние на все сферы деятельности: на здоровье нации, на уровень образования, на экономические, политические и социальные процессы. Индекс человеческого развития, индекс процветания и т.п. Фазы эволюции человеческого потенциала. Общие закономерности развития НТП. Переход к шестому технологическому укладу, который характеризуется такими научными направлениями: нанотехнология, фотоника, биотехнология и интеллектуальные системы.

Достижения фундаментальных и прикладных наук. Индустрия информатики. Ключевые признаки информационного общества. Цифровая инфраструктура. Причины информационных технологий в постиндустриальных обществах. Интеграция онлайн бизнес-операций с офлайновым бизнесом в единое целое. Изменение потребительского поведения. Трансформация бизнеса - переход от традиционной "товарной" компании к технологической, поиск новых управленческих моделей, основанных на формировании стратегии Digital.

Тема 2. Переход к цифровому управлению персоналом

Понятие управление, алгоритм управления, модель общих принципов управления. Смена парадигмы управления. Функции управленца в условиях цифровой трансформации. Информационная система организации. Информационные (автоматизированные) системы в управлении. ИТ-инфраструктура организации, которая включает в себя информационную (данные, информация, знания, организованные соответствующим образом и хранящиеся в памяти компьютера и циркулирующие в ИС, используемые для удовлетворения информационных потребностей пользователей), программную (специализированное программное обеспечение) и техническую (аппаратура, телекоммуникации) инфраструктуры. Роль информационной системы в управлении организации.

Технология управления персоналом. HR-Digital или переход рекрутинга в цифровую среду. Явление диджитализации. Ключевые возможности HR-Digital. Основные направления развития цифровых технологий в России. Бенчмаркинг, зарплатная аналитика, онлайн-обучение, статистика по вакансиям, HR-скоринг, HR-аналитика.

Тема 3. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала

Автоматизация и роботизация рутинных задач. Системы автоматизации рекрутинга и работы HR-отделов. Облачные сервисы. Инструменты: CRM-системы, «Битрикс 24», система найма сотрудников «Хантфлоу». Инструменты и сервисы: ATS для подбора персонала, почта, календарь, джоб-сайты, сервисы для сорсинга (поиска кандидатов), 1С и др. Работа HR и эффект автоматизации. Процесс найма — широкая «воронка». Автоматизация работы HR-отделов в России. Перспективные технологии - те, что связаны с big data (большие данные). Геймификация в HR. Отбор

сотрудников с помощью искусственного интеллекта (ИИ) и технологий машинного обучения. Перспективное направление в HR-tech. Технологии в HR: реальность и перспективы.

Тема 4. HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала

Изменения в бизнесе: трансформация модели управления и формирование Digital-стратегии. Тренды в HR: философия агильности, бизнес-ориентация и концепция баланса между профессиональной и личной жизнью. Развитие HR-Digital. Мнение экспертов различного уровня в области управления человеческими ресурсами, которые необходимо учитывать при формировании HR-стратегии компании. Адаптация бизнеса. Бизнес требует равных прав и ответственности от HR – подразделений. Усиление команды HR – менеджеров. Потребители нового типа и изменение приоритетов наемных работников. Область Digital - технологий в управлении человеческими ресурсами. HR-стратегий на основе цифровых технологий. «HR 3.0». Наличие корпоративных мобильных приложений в области HR. Революция - «уберизация», преимущества такой модели управления бизнесом. Проект оптимизации численности персонала на основе концепции 5 правил Digital. Цифровая трансформация бизнеса и его основы - развития сотрудников. Лидер online ресурсов для поиска работы и найма персонала HeadHunter. HR-Digital в компании. Диджитализация бизнеса. Характеристика наиболее активно развивающихся компаний.

Тема 5. Использование интернет-технологий в управлении персоналом

Эффективность использования Интернета в управлении персоналом. Реальные информационные, технические и технологические возможности для решения функционирования служб управления персоналом. Глобальная компьютерная сеть - важный источник привлечения персонала. Проверка достоверности информации. Персонифицированный учет в сфере труда. Трехуровневое хранилище данных. Интеграция всей информации. Информационное взаимодействие с компонентами потенциального рынка труда (биржи труда учебных заведений, кадровые агентства и т.д.). Размещение сведений в Интернете учебными заведениями, специализированными кадровыми агентствами. Новые формы обучения и повышения квалификации персонала (дистанционное обучение).

Информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда. Интегрированные системы и облачные технологии. Процессы управления персоналом: целостная модель и условия ее эффективности. Модель системы процессов управления персоналом. Информационные потоки, обеспечивающие базовый процесс работы с персоналом. Информатизация процессов управления персоналом: типичные ошибки и способы их решения.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Тема 1. Эволюция научно-технического прогресса	4	2
2	Тема 2. Переход к цифровому управлению персоналом	4	2
3	Тема 3. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала	6	2
4	Тема 4. HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала	4	2
5	Тема 5. Использование интернет-технологий в управлении персоналом	6	2
Итого:		24	10

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1	Тема 1. Эволюция научно-технического прогресса	4	2
2	Тема 2. Переход к цифровому управлению персоналом	4	2
3	Тема 3. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала	6	2
4	Тема 4. HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала	4	2
5	Тема 5. Использование интернет-технологий в управлении персоналом	6	2
Итого:		24	10

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1	Тема 1. Эволюция научно-технического прогресса	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск научных источников, написание и оформление рефератов	19	24
2	Тема 2. Переход к цифровому управлению персоналом	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск научных источников, написание и оформление рефератов	19	25
3	Тема 3. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск научных источников,	19	25

		написание и оформление рефератов		
4	Тема 4. HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск научных источников, написание и оформление рефератов	19	25
5	Тема 5. Использование интернет-технологий в управлении персоналом	Подготовка к практическим занятиям, самостоятельный поиск научных источников, написание и оформление рефератов	20	25
Итого:			96	124

4.7. Курсовые работы не предусмотрены учебным планом

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-

образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Инновационное управление персоналом: цифровые технологии и развитие креативности : монография / М. С. Санталов, А. В. Борщева, И. В. Соклакова, И. Л. Сурат ; под науч. ред. М. С. Санталовой : ЧОУ ВО «Академия управления и производства». - 2-е изд. -- Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 208 с. - ISBN 978-5-394-04681-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2128195>

2. Современные технологии управления персоналом : учебник / А. А. Литвинюк, Л. С. Бабынина, Л. Н. Иванова-Швец [и др.] ; под общ. ред. д-ра экон. наук А. А. Литвинюка. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 220 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1863127. - ISBN 978-5-16-017618-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1863127>

3. Чуланова, О. Л. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О. Л. Чуланова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 492 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014054-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324185>

б) дополнительная литература:

1. Яворский Н.К. Цифровые технологии в системе управления персоналом. - Молодой ученый. 2020. — № 19 (309). — С. 260-262. — URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/>

2. Попова М. «HR-революция» РБК+ Тематическое приложение к ежедневной деловой газете РБК. — 2016. - №028 (2284). - Режим доступа: <http://www.rbcpplus.ru/news/56c3e2297a8aa91dc0ad91a4>

3. Белайчук А. Цифровой переворот: без интернета вашему бизнесу не выжить // Executive.ru. - Режим доступа: <http://www.executive.ru/management/marketing/1982777-tsifrovoiperevorot-bezinternetavashemubiznesune-vyzhi>

4. Ахметова С. Г. Веб-технологии в менеджменте : учебно-методическое пособие / С. Г. Ахметова. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2016. <http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUElib3905>

5. Ахметова С. Г. Информационные технологии в управлении персоналом : учебное пособие / С.Г. Ахметова. - Пермь: Изд-во

ПНИПУ, 2017. <http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPUelib6271>

6. Информационные Web-технологии : Учебное пособие / Ю. Ю. Громов [и др.]. - Тамбов: Тамбовский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2014. - <http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks86510>

в) Интернет-ресурсы:

Административно-управленческий портал – <http://www.aup.ru/>

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru/>

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Цифровые технологии управления персоналом» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP

Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Видеоплеер	MediaPlayerClassic	http://mpc.darkhost.ru/

8. Оценочные средства по дисциплине
Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Цифровые технологии управления персоналом»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания
компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-3. Способен осуществлять информационно – аналитическое обоснование управленческих решений, программ и проектов управления персоналом	Пороговый	знать: программные продукты и сервисы, используемые в управлении персоналом; основные методы принятия управленческих решений, принципы организации служб управления персоналом, их функции; технологии управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов;
Основной		Базовый	уметь: определять круг задач управления, который можно решать с помощью компьютерных технологий; использовать современные цифровые технологии как информационно-аналитическую поддержку исполнения основных и вспомогательных процессов управления персоналом; применять цифровые технологии и методы управления персоналом для осуществления кадровых процедур и разработки необходимого инструментария с целью получения обратной связи и анализа их эффективности;
Заключительный		Высокий	владеть: навыками современных технических средств и информационных технологий для решения привычных проблем; приемами, способами и методами воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития, с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности; HR-аналитикой в сфере управления персоналом для поиска наиболее подходящих кадров для конкретной компании или отдельной отрасли.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-3.	Способен осуществлять информационно – аналитическое обоснование управленческих решений, программ и проектов управления персоналом	ПК-3.1. Знает методы, инструменты и технологии исследования управления персоналом;	Тема 1. Эволюция научно-технического прогресса	
			ПК-3.2. Обобщает и систематизирует информацию полученную в результате исследования системы управления персоналом;	Тема 2. Переход к цифровому управлению персоналом	
			ПК-3.3. Обосновывает организационно-управленческие решения в сфере управления персоналом	Тема 3. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала Тема 4. HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала Тема 5. Использование интернет-технологий в управлении персоналом	

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ПК-3. Способен осуществлять информационно – аналитическое обоснование управленческих решений, программ и проектов управления	ПК-3.1. Знает методы, инструменты и технологии исследования управления персоналом;	знать: программные продукты и сервисы, используемые в управлении персоналом; уметь: определять круг задач управления, который можно решать с помощью	Тема 1. Эволюция научно-технического прогресса	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты

персоналом		компьютерных технологий; владеть: навыками современных технических средств и информационных технологий для решения привычных проблем;		
	ПК-3.2. Обобщает и систематизирует информацию, полученную в результате исследования системы управления персоналом;	знать: основные методы принятия управленческих решений, принципы организации служб управления персоналом, их функции; уметь: использовать современные цифровые технологии как информационно-аналитическую поддержку исполнения основных и вспомогательных процессов управления персоналом; владеть: приемами, способами и методами воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития, с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности;	Тема 2. Переход к цифровому управлению персоналом	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты
	ПК-3.3. Обосновывает организационно-управленческие	знать: технологии управления человеческими	Тема 3. HR-tech: цифровые технологии в найме	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты

		решения в сфере управления персоналом; ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов; уметь: применять цифровые технологии и методы управления персоналом для осуществления кадровых процедур и разработки необходимого инструментария с целью получения обратной связи и анализа их эффективности; владеть: HR-аналитикой в сфере управления персоналом для поиска наиболее подходящих кадров для конкретной компании или отдельной отрасли.	персонала Тема 4. HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала Тема 5. Использование интернет-технологий в управлении персоналом	
--	--	---	---	--

1. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений):

1. Эволюция и закономерности развития научно-технического прогресса.
2. Сущность перехода к шестому технологическому укладу и его научные направления.
3. Этапы научно-технического прогресса. Технологический уклад. Достижения. Темпы экономического роста.
4. Теоретические аспекты волны базисных инноваций шестого технологического уклада с учетом теории «кондратьевских циклов».
5. Преимущества вступления человечества в эпоху глобальных перемен.
6. Достижения фундаментальных и прикладных наук, которые воплощаются в новых информационных технологиях и средствах производства.
7. Ключевыми признаками информационного общества.
8. Сущность цифровой инфраструктуры.
9. Цифровые технологии в жизнь общества.

10. Информационные технологии в постиндустриальном обществе.
11. Интеграция онлайн-бизнес-операций с офлайновым бизнесом в единое целое.
12. Влияние факторов ведущих к изменению потребительского поведения и пересмотру моделей управления.
13. Понятия управление, алгоритм управления. Модель общих принципов управления. Парадигмы управления.
14. Развитие цифровых технологий в деятельности организаций. Функции управленца. Информационная система организации. Информационные (автоматизированные) системы в управлении.
15. ИТ-инфраструктуру организации. Задачи управления, которые можно решать с помощью компьютерных технологий.
16. Роль информационной системы в управлении организации. Технология управления персоналом.
17. HR-Digital или переход рекрутинга в цифровую среду. Явление диджитализации.
18. Ключевые возможности HR-Digital. Основные направления развития цифровых технологий в России.
19. Основные цифровые технологии, которые на сегодняшний день уже используются компаниями.
20. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала - автоматизация и роботизация.
21. Облачные сервисы, инструменты и сервисы.
22. Процесс найма — широкая «воронка».
23. Типы жизнеспособных технологий.
24. Перспективных технологий связанные с big data (большими данными).
25. Геймификация в HR. Искусственного интеллекта (ИИ) и технологий машинного обучения.
26. Перспективное направление в HR-tech. Технологии в HR: реальность и перспективы.
27. Изменения в бизнесе: трансформация модели управления и формирование Digital- стратегии.
28. Тренды в HR: философия агильности, бизнес-ориентация и концепция баланса между профессиональной и личной жизнью.
29. Развитие HR- Digital.
30. Бизнес требует равных прав и ответственности от HR – подразделений.
31. Систему управления человеческими ресурсами в Uber.
32. Оптимизации численности персонала на основе концепции 5 правил Digital.
33. Лидер online ресурсов для поиска работы и найма персонала.
34. формировании и развитии автоматизированных и цифровых технологий в HR
35. области управления человеческими ресурсами, в которых возможно развитие HR – Digital.

35. Диджитализация бизнеса. Характеристика наиболее активно развивающихся компаний.

36. Реальные информационные, технические и технологические возможности для функционирования служб управления персоналом.

37. Причины нахождения востребованности определенной информации о гражданах в России в начальной стадии развития.

38. Персонифицированный учет как новая технология в сфере труда. Трехуровневое хранилище данных.

39. Интеграция всей информации, расположенной в настоящее время в отраслевых базах данных, для получения сведений о кандидате.

40. Информационное взаимодействие с компонентами потенциального рынка труда (биржи труда учебных заведений, кадровые агентства и т.д.).

41. Размещение сведений в Интернете учебными заведениями, специализированными кадровыми агентствами. Новые формы обучения и повышения квалификации персонала (дистанционное обучение).

42. Использование Интернета в системе подготовки и переподготовки специалистов предприятия. Новые формы организации труда (дистанционные технологии работы на предприятии).

43. Ограничения возможностей дистанционной работы специалиста на предприятии.

44. Условия необходимые для организации дистанционной работы для сотрудников служб управления персоналом.

45. Информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда.

46. Интегрированные системы и облачные технологии.

47. Процессы управления персоналом: целостная модель и условия ее эффективности.

48. Информационные потоки, обеспечивающие базовый процесс работы с персоналом

49. Информатизация процессов управления персоналом: типичные ошибки и способы их решения.

50. Специфика HR-системы.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)

2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)
---	--

2. Типовые тестовые задания

1. Полный переход на СМЭВ 3 должен быть осуществлен до:
 - а) 2023
 - б) 2025
 - в) 2026
2. Технологии цифровой трансформации бизнеса широко применяются в:
 - а) разработке цифровых услуг и товаров или модернизации старых под современные технологии
 - б) разработке улучшенной модели развития бизнеса, построенной на цифровизации и стремлении к модернизации
 - в) оба варианта верны
 - г) нет верного ответа
3. В 2020 году работа по цифровизации государственных и муниципальных услуг должна дойти до оценки не менее ... по 5-балльной шкале уровня удовлетворенности качеством их оказания:
 - а) 4
 - б) 2,3
 - в) 3,7
4. Преимуществами цифровой трансформации является:
 - а) возможность использовать инновационные инструменты
 - б) возможность собирать, анализировать и хранить огромные объемы информации
 - в) оба варианта верны
 - г) нет верного ответа
5. Технология виртуальной реальности позволяют интегрировать информацию с объектами реального мира в форме текста, а технология дополненной реальности позволяют погрузить человека в иммерсивный виртуальный мир, так ли это:
 - а) да
 - б) нет
 - в) отчасти
6. Преимуществами цифровой трансформации является:
 - а) улучшение клиентского опыта
 - б) гибкость различных бизнес-процессов, а также их ускорение
 - в) оба варианта верны
 - г) нет верного ответа
7. В Российской Федерации программными нормативными документами развития блокчейна является дорожная карта развития сквозной цифровой технологии:
 - а) Системы прямого реестра
 - б) Системы заимствованного реестра

в) Системы распределенного реестра

8. Технологии цифровизации позволяют организовать максимально персонализированное взаимодействие, которое предпочитает большинство клиентов, так ли это:

а) да

б) нет

в) отчасти

9. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» утверждена в ... году:

а) 2020

б) 2018

в) 2019

10. Цифровизация бизнеса предполагает не только установку дополнительного оборудования и обновление ПО, но и фундаментальное преобразование рабочих процессов. Верно ли данное утверждение:

а) не верно

б) верно

в) верно лишь отчасти

11. Увеличение внутренних затрат на развитие цифровой экономики является одной из ключевых целей национальной программы «Цифровая экономика», так ли это:

а) да

б) нет

в) отчасти

12. Тип технологии, которая будет способствовать успешной трансформации, является ... вопросом:

а) первоочередным

б) второстепенным

в) главным

13. Не менее ... предприятий крупного и среднего бизнеса передают официальную статистическую отчетность в электронном виде с 1 января 2021 года:

а) 90%

б) 80%

в) 70%

14. Показатель цифрового развития организации или отрасли, характеризующий уровень её цифровой трансформации:

а) цифровой возраст

б) цифровая зависимость

в) цифровая зрелость

15. Сенсорика включена в перечень сквозных цифровых технологий в рамках федерального проекта «Цифровые технологии» национальной программы «Цифровая экономика», так ли это:

а) да

б) нет

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

3. Разноуровневые задачи и задания

Кейс «Оценка специалиста».

Задание.

1. Что Тони Гамье может узнать о специалисте при таком методе предлагаемой в кейсе?

2. Как бы вы изменили кейс-метод для адаптации к российским условиям?

Кейс «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

Задание.

1. Правомерно ли Иван Иванович решил отменить оплату переработок? Предложите свой вариант решения - как поступить руководителю отдела Ивану Ивановичу? Обоснуйте свой ответ.

Кейс «Продвижение бренда».

Задание.

1. Какие решения или подходы можно было бы предложить компании Colortek для продвижения бренда? На продвижение компания готова потратить 5–7% общего оборота, рассчитывая увеличить объем продаж на 40%.

Кейс «Технологии в HR: реальность и перспективы».

Задание.

1. Заполните таблицу*, отвечая на вопросы точно по кейсу (ответы в кейсе):

- Что можно автоматизировать в сфере HR?
- Всем ли нужна автоматизация HR и во сколько она обходится?
- Как интегрировать сложные IT-продукты в HR-процессы?
- Как оценить пользу от автоматизации HR?
- Где быстрее идет автоматизация HR и что ждет технологии HR в будущем?

- Все ли инновационные IT-продукты нужны и востребованы?

- Нужны ли игры для найма кандидатов?

2. Проанализируйте полученные ответы и сделайте собственные выводы по полученным ответам.

Блиц-опрос на тему «Отбор, подбор и найм персонала».

Задание.

Ситуация 1 (мини-кейс выдается студенту преподавателем)

1. Правильно ли работодатель определил срок испытания при приеме на работу?

2. Когда истекает срок испытания у диспетчера?

3. Имел ли право работодатель уволить машинистку до истечения срока испытания и требовалось ли при этом согласие профкома?

4. Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности при болезни в период испытания?

Ситуация 2 (мини-кейс выдается студенту преподавателем)

1. Оценить требования к возрасту кандидатов (в % соотношении по основным должностям) для российских компаний:

а) компания, торгующая мед. техникой, лекарственными препаратами;

б) российский офис французской компании ALD (автомобильный лизинг);

в) розничная торговля верхней одеждой;

г) хедхантинговая компания;

д) салон красоты;

е) страховая компания;

ж) риэлтерская фирма;

з) моторный завод;

и) психологическое консультирование;

к) наукоемкая компания, специализирующаяся на IT-технологиях.

Ситуация 3 (мини-кейс выдается студенту преподавателем)

1. Какие качества кандидатов позволяют выявить стресс-интервью?

2. Оцените самочувствие кандидата во время проведения такого интервью.

3. Насколько применимы такие методы отбора персонала в отношении топ-менеджеров и рядовых сотрудников?

4. Оцените такой показатель как «доверие компании» после прохождения процедуры интервью.

5. Предложите альтернативные модели выявления необходимых качеств кандидатов.

Ситуация 4 (мини-кейс выдается студенту преподавателем)

2. Ознакомьтесь с рекомендациями, предложенными управляющим гостиницей в г. Санкт-Петербурге А. Арсеньевым. На основе материала предложите способы подбора персонала в гостиницу, а также способы проведения аттестации.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству

«разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы

3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Эволюция и закономерности развития научно-технического прогресса.
2. Сущность перехода к шестому технологическому укладу и его научные направления.
3. Этапы научно-технического прогресса. Технологический уклад. Достижения. Темпы экономического роста.
4. Теоретические аспекты волны базисных инноваций шестого технологического уклада с учетом теории «кондратьевских циклов».
5. Преимущества вступления человечества в эпоху глобальных перемен.
6. Достижения фундаментальных и прикладных наук, которые воплощаются в новых информационных технологиях и средствах производства.
7. Ключевыми признаками информационного общества.
8. Сущность цифровой инфраструктуры.
9. Цифровые технологии в жизнь общества.
10. Информационные технологии в постиндустриальном обществе.
11. Интеграция онлайн-бизнес-операций с офлайновым бизнесом в единое целое.
12. Влияние факторов ведущих к изменению потребительского поведения и пересмотру моделей управления.
13. Понятия управление, алгоритм управления. Модель общих принципов управления. Парадигмы управления.
14. Развитие цифровых технологий в деятельности организаций. Функции управленца. Информационная система организации. Информационные (автоматизированные) системы в управлении.
15. ИТ-инфраструктуру организации. Задачи управления, которые можно решать с помощью компьютерных технологий.
16. Роль информационной системы в управлении организации. Технология управления персоналом.
17. HR-Digital или переход рекрутинга в цифровую среду. Явление диджитализации.
18. Ключевые возможности HR-Digital. Основные направления развития цифровых технологий в России.
19. Основные цифровые технологии, которые на сегодняшний день уже используются компаниями.
20. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала - автоматизация и роботизация.
21. Облачные сервисы, инструменты и сервисы.
22. Процесс найма — широкая «воронка».

23. Типы жизнеспособных технологий.
24. Перспективных технологий связанные с big data (большими данными).
25. Геймификация в HR. Искусственного интеллекта (ИИ) и технологий машинного обучения.
26. Перспективное направление в HR-tech. Технологии в HR: реальность и перспективы.
27. Изменения в бизнесе: трансформация модели управления и формирование Digital- стратегии.
28. Тренды в HR: философия агильности, бизнес-ориентация и концепция баланса между профессиональной и личной жизнью.
29. Развитие HR- Digital.
30. Бизнес требует равных прав и ответственности от HR – подразделений.
31. Систему управления человеческими ресурсами в Uber.
32. Оптимизации численности персонала на основе концепции 5 правил Digital.
33. Лидер online ресурсов для поиска работы и найма персонала.
34. формировании и развитии автоматизированных и цифровых технологий в HR
35. области управления человеческими ресурсами, в которых возможно развитие HR – Digital.
35. Диджитализация бизнеса. Характеристика наиболее активно развивающихся компаний.
36. Реальные информационные, технические и технологические возможности для функционирования служб управления персоналом.
37. Причины нахождения востребованности определенной информации о гражданах в России в начальной стадии развития.
38. Персонифицированный учет как новая технология в сфере труда. Трехуровневое хранилище данных.
39. Интеграция всей информации, расположенной в настоящее время в отраслевых базах данных, для получения сведений о кандидате.
40. Информационное взаимодействие с компонентами потенциального рынка труда (биржи труда учебных заведений, кадровые агентства и т.д.).
41. Размещение сведений в Интернете учебными заведениями, специализированными кадровыми агентствами. Новые формы обучения и повышения квалификации персонала (дистанционное обучение).
42. Использование Интернета в системе подготовки и переподготовки специалистов предприятия. Новые формы организации труда (дистанционные технологии работы на предприятии).
43. Ограничения возможностей дистанционной работы специалиста на предприятии.
44. Условия необходимые для организации дистанционной работы для сотрудников служб управления персоналом.
45. Информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда.

46. Интегрированные системы и облачные технологии.

47. Процессы управления персоналом: целостная модель и условия ее эффективности.

48. Информационные потоки, обеспечивающие базовый процесс работы с персоналом

49. Информатизация процессов управления персоналом: типичные ошибки и способы их решения.

50. Специфика HR-системы.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль (экзамен)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)