

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Рабочая программа дисциплины

Digital-стратегии управления персоналом

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление человеческими ресурсами и развитие персонала
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва 2024

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-3	Способен разрабатывать перспективные методы социализации, профориентации и профессионализации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала, разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации, эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.2 формирует систему трудовой адаптации персонала, разрабатывает и внедряет программы трудовой адаптации ПК-3.3 использует современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-3		

<p>Способен разрабатывать перспективные методы социализации, профориентации и профессионализации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала, разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации, эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p>	<p>- основные типы ИТ-решений в управлении персоналом - тенденции развития цифровизации управления персоналом - порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации - современные технологии профессионального развития персонала - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</p>	<p>- применять основные типы ИТ-решений для выполнения задач профессиональной деятельности - организовать использование ИТ для решения своих задач профессиональной деятельности в организации с учетом тенденций развития цифровизации управления персоналом - формировать систему трудовой адаптации персонала - разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации - разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</p>	<p>- навыками применения на практике основные концепции, методы, приемы и средства профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала - способностью оптимально решать стандартные задачи профессиональной деятельности с учетом тенденций развития цифровизации управления персоналом</p>
---	--	---	--

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: Управление человеческими ресурсами, Основы кадровой политики и кадрового планирования.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлена путем её ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и развитие персонала.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Форма обучения</i>		
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы:	3 /108	3 /108	
Контактная работа:			
Занятия лекционного типа	18	8	
Занятия семинарского типа	36	12	
Промежуточная аттестация: Зачет с оценкой	0,15	0,15	
Самостоятельная работа (СРС)	53,85	87,85	

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1 Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1 Очная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Эволюция научно-технического прогресса	2			4			10
2.	Переход к цифровому управлению персоналом	4			8			10
3.	HR-tech: цифровые технологии в найме персонала	4			8			10
4.	HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала	4			8			11
5.	Использование интернет-технологий в управлении персоналом	4			8			12,85
Итого		18			36			53,85
Промежуточная аттестация		0,15						

6.1.2 Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.	Эволюция научно-технического прогресса	1		2				17
2.	Переход к цифровому управлению персоналом	1		2				17
3.	HR-tech: цифровые технологии в найме	2		4				17

	персонала							
4.	HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала	2		2				19
5.	Использование интернет-технологий в управлении персоналом	2		2				17,85
Итого		8		12				87,85
Промежуточная аттестация		0,15						

6.1.3 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа
		Контактная работа						
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные раб.	Иные занятия	
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
Итого								
Промежуточная аттестация								

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Эволюция научно-технического прогресса	Развития 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

		<p>такими научными направлениями: нанотехнология, фотоника, биотехнология и интеллектуальные системы.</p> <p>Достижения фундаментальных и прикладных наук. Индустрия информатики. Ключевые признаки информационного общества. Цифровая инфраструктура. Причины информационных технологий в постиндустриальных обществах. Интеграция онлайнбизнес-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.</p>
2.	<p>Переход к цифровому управлению персоналом</p>	<p>Понятие управление, алгоритм управления, модель общих принципов управления.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
3.	<p>HR-tech: цифровые технологии в найме персонала</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Перспективное направление в HR-tech. Технологии в</p>

4	<p>HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала</p>	<p>HR: реальность и перспективы.</p> <p>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».</p> <p>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.</p>
5	<p>Использование интернет-технологий в управлении персоналом</p>	<p>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. Персонализированный 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.</p>

6.2.2 Содержание практических занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание практического занятия
1.	Эволюция научно-технического прогресса	<p>Занятие 1 семинар-диспут – Кейс «Комплексная стратегия цифровой трансформации» на примере «предприятий «УРАЛХИМа», в фокусе нашего внимания две основные группы персонала: сотрудники, обеспечивающие функционирование производства и специалисты, которые заняты в обслуживании производственной инфраструктуры – решение ситуационной задачи (метод кейсов).</p> <p>Занятие 2 – семинар – контроль самостоятельной работы. Устный опрос заданий (вопросов) для обсуждения по теме 1. Устный опрос – контроль самостоятельной подготовки. Групповой разбор тем докладов - презентаций: «Шестой технологический уклад: нанотехнология, фотоника, биотехнология и интеллектуальные системы»; «Цифровая инфраструктура и её роль в развитии формационных технологий в постиндустриальных обществах»; «Интеграция онлайн-бизнес-операций с офлайновым бизнесом в единое целое»; «Поиск новых управленческих моделей, основанных на формировании стратегии Digital».</p>
2.	Переход к цифровому управлению персоналом	<p>Занятие 3 семинар – «Активы и пассивы развития человеческого капитала организации» - самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением.</p> <p>Занятие 4 – семинар - «Личностно-деловые характеристики и требования к основным сотрудникам Центра оценки» на примере Центров оценки (Assessment Center) предлагается исследовать функциональные роли специалистов Центра оценки и определить их личностно-деловые характеристики - самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением.</p> <p>Занятие 5 – семинар – «Оценка организации системы управления персоналом» на примере использования кадровых технологий в государственном органе - самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением.</p> <p>Занятие 6 – контроль самостоятельной работы. Устный опрос заданий (вопросов) для обсуждения по теме 2. Устный опрос –</p>

		<p>контроль самостоятельной подготовки. Групповой разбор тем докладов - презентаций: «Информационные системы организации в управлении персоналом»; «ИТ-инфраструктура организации и её роль в информационной системе управления персоналом»; «Технология управления персоналом, HR-Digital или переход рекрутинга в цифровую среду».</p>
3.	<p>HR-tech: цифровые технологии в найме персонала</p>	<p>Занятие 7 – Кейс «Оценка специалиста» на примере компании по производству продуктов питания в Южной Калифорнии - решение ситуационной задачи (метод кейсов).</p> <p>Занятие 8 – семинар-диспут – Кейс «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» разбираем проблему переработок на примере КБ «Ренессанс Кредит» (ООО) одного из лидирующих банков сектора потребительского кредитования в России – решение ситуационной задачи (метод кейсов).</p> <p>Занятие 9 – семинар – контроль самостоятельной работы. Устный опрос заданий (вопросов) для обсуждения по теме 3. Устный опрос – контроль самостоятельной подготовки. Групповой разбор тем докладов-презентаций: «Инструменты и сервисы: ATS для подбора персонала»; «Работа HR и эффект автоматизации; процесс найма — широкая «воронка»; «Автоматизация HR-отделов в России»; «Перспективные технологии связаны с big data (большими данными)»; «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».</p>
4	<p>HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала</p>	<p>Занятие 10 - семинар-диспут – Кейс «Технологии в HR: реальность и перспективы». Этот кейс посвящен HR технологиям, которые помогают автоматизировать рутинные процессы вроде документооборота или отбора кандидатов, обрабатывать большие объемы данных и анализировать работу сотрудников. Но, как и в других сферах, в HR с внедрением технологий все обстоит не так просто – решение ситуационной задачи (метод кейсов).</p> <p>Занятие 11 - семинар – контроль</p>

		самостоятельной работы. Устный опрос заданий (вопросов) для обсуждения по теме 4. Устный опрос – контроль самостоятельной подготовки. Групповой разбор тем докладов-презентаций: «Область Digital - технологий в управлении человеческими ресурсами; «HR-стратегии»; «Проект оптимизации численности персонала на основе концепции 5 правил Digital»; «Обзор online ресурсов для поиска работы и найма персонала. Диджитализация бизнеса».
5	Использование интернет-технологий в управлении персоналом	Занятие 12 – семинар – самостоятельная работа написать эссе на тему «Моя будущая профессия – менеджер по персоналу». В данном задании важно не просто ответить на вопросы, а показать умение правильно выражать свои мысли и заинтересовать слушателей (аудиторию) своим эссе. Занятие 13 - семинар – контроль самостоятельной работы. Устный опрос заданий (вопросов) для обсуждения по теме 5. Устный опрос – контроль самостоятельной подготовки. Блиц-опрос на тему «Отбор, подбор и найм персонала».

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Эволюция научно-технического прогресса	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить развития научно-технического прогресса (НТП). Индекса человеческого развития, индекса процветания и т.п. 2. Проработать основные фазы эволюции человеческого потенциала. Общие закономерности развития НТП. 3. Усвоить достижения фундаментальных и прикладных наук. Индустрию информатики. Ключевые признаки информационного общества 4. Подготовить доклад-презентацию на тему «Шестой технологический уклад: нанотехнология, фотоника, биотехнология и интеллектуальные системы». 5. Подготовить доклад-презентацию на тему «Цифровая инфраструктура и её роль в развитии формационных технологий в постиндустриальных обществах». 6. Подготовить доклад-презентацию на тему «Интеграция онлайн-бизнес-операций с офлайновым бизнесом в единое целое». 7. Подготовить доклад-презентацию на тему «Поиск новых управленческих моделей, основанных на

2.	Переход к цифровому управлению персоналом	<p>формировании стратегии Digital».</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить понятия - управление персоналом, алгоритм модели общих принципов управления, парадигма управления, функции управленца в условиях цифровой трансформации. 2. Проработать явление диджитализации; ключевые возможности HR-Digital; основные направления развития цифровых технологий в России; 3. Усвоить бенчмаркинг, зарплатную аналитику, онлайн-обучение, статистику по вакансиям, HR-скоринг, HR-аналитику. 4. Подготовить презентацию на тему: «Информационные системы организации в управлении персоналом»; 5. Подготовить презентацию на тему «ИТ-инфраструктура организации и её роль в информационной системе управления персоналом». 6. Подготовить доклад на тему «Технология управления персоналом, HR-Digital или переход рекрутинга в цифровую среду».
3.	HR-tech: цифровые технологии в найме персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить автоматизации и роботизации рутинных задач. 2. Преимущества Интернет-сайтов перед традиционными средствами отбора, подбора и найма персонала. 3. Освоение системы автоматизации рекрутинга; облачные сервисы; инструменты: CRM-системы, «Битрикс 24», систему найма сотрудников - «Хантфлоу». 4. Подготовить доклад-презентацию на тему «Инструменты и сервисы: ATS для подбора персонала». 5. Подготовить доклад-презентацию на тему «Работа HR и эффект автоматизации; процесс найма — широкая «воронка». 6. Подготовить доклад-презентацию на тему «Автоматизация HR-отделов в России» 7. Подготовить доклад-презентацию на тему «Перспективные технологии связаны с big data (большими данными)». 8. Подготовить доклад-презентацию на тему «Геймификация» в HR. Отбор сотрудников с помощью искусственного интеллекта (ИИ) и технологий машинного обучения». 9. Подготовить доклад-презентацию на тему «Перспективное направление в HR-tech. Технологии в HR: реальность и перспективы»

4	<p>HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить изменений в бизнесе: трансформация модели управления и формирование Digital-стратегии. Тренды в HR: философия агильности, бизнес-ориентация и концепция баланса между профессиональной и личной жизнью. 2. Развитие HR-Digital. Мнение экспертов различного уровня в области управления человеческими ресурсами, которые необходимо учитывать при формировании HR-стратегии компании. 3. Адаптация бизнеса. Бизнес требует равных прав и ответственности от HR – подразделений. Усиление команды HR – менеджеров. Потребители нового типа и изменение приоритетов наемных работников. 4. Подготовить доклад-презентацию на тему «Область Digital-технологий в управлении человеческими ресурсами». 5. Подготовить доклад-презентацию на тему «HR-стратегии». 6. Подготовить доклад-презентацию на тему «Проект оптимизации численности персонала на основе концепции 5 правил Digital». 7. Подготовить доклад-презентацию на тему «Обзор online ресурсов для поиска работы и найма персонала. Диджитализация бизнеса».
5	<p>Использование интернет-технологий в управлении персоналом</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Изучить эффективные инструменты использования Интернета в управлении персоналом. 2. Реальные информационные, технические и технологические возможности для решения функционирования служб управления персоналом. 3. Глобальная компьютерная сеть как важный источник привлечения персонала. 4. Достоверность информации. Персонифицированный учет в сфере труда. Трехуровневое хранилище данных. 5. Информационное взаимодействие с компонентами потенциального рынка труда (биржи труда учебных заведений, кадровые агентства и т.д.). 6. Проанализировать размещение сведений в Интернете учебными заведениями, специализированными кадровыми агентствами; новые формы обучения и повышения квалификации персонала (дистанционное обучение). 7. Информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда. 8. Интегрированные системы и применение облачных технологий для управления персоналом. 9. Модель системы процессов управления персоналом. Информационные потоки, обеспечивающие базовый процесс работы с персоналом. Информатизация процессов управления

		<p>персоналом.</p> <p>10. Написать эссе на тему «Моя будущая профессия – менеджер по персоналу»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Как осуществлялся выбор будущей профессии? - Хорошо ли Вы знаете содержание профессии, которую выбрали для себя? - Как Вы представляете идеальную ситуацию предполагаемой работы по выбранной профессии – где и кем работают ее представители, что я делают? - Почему Вы считаете себя способным к этой профессии? - Какие ваши личностные качества будут способствовать профессиональному успеху? - Ваше отношение к цифровому управлению персоналом. Готовы ли Вы к конкуренции с искусственным интеллектом?
--	--	--

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Эволюция научно-технического прогресса	Опрос, интерактивные задания Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
2.	Переход к цифровому управлению персоналом	Опрос, ситуационные, проблемные задачи Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
3.	HR-tech: цифровые технологии в найме персонала	Опрос, творческие задания, информационный проект Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
4.	HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала	Опрос, информационный проект, тестирование Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи

5.	Использование интернет-технологий в управлении персоналом	Опрос, комплексное проблемно-аналитическое задание Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи
----	---	---

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Типовые вопросы

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 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. Условия необходимые для организации дистанционной работы для сотрудников служб управления персоналом.
44. Информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда.
45. Интегрированные системы и облачные технологии.
46. Процессы управления персоналом: целостная модель и условия ее эффективности.
47. Информационные потоки, обеспечивающие базовый процесс работы с персоналом
48. Информатизация процессов управления персоналом: типичные ошибки и способы их решения.
49. Специфика HR-системы.

Ситуационные, проблемные задачи

Кейс «Комплексная стратегия цифровой трансформации». Задание.

1. Как цифровые технологии повышают эффективность персонала на предприятии? Объясните свои решения и приведите аргументы.
2. Охарактеризуйте управленческие процессы «УРАЛХИМа», которые могут быть улучшены или трансформированы с помощью мобильных решений.
3. Как «УРАЛХИМу» удержать своих высококлассных специалистов?

Самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением – «Активы и пассивы развития человеческого капитала организации». Задание.

В контексте традиционного и инновационного подходов к системе управления персоналом представьте особенности взглядов на человеческие ресурсы как на «активы производства прибыли /центров формирования прибыли (результата)» и на «статью затрат/пассивов». Используя критерии составьте попарно и отразите по форме в таблице

(критерии и таблицу представляет преподаватель).

Самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением – «Личностно-деловые характеристики и требования к основным сотрудникам Центра оценки». Задание.

Для основных сотрудников Центра оценки, содержание деятельности которых отражено в таблице, определите и отразите личностно-деловые характеристики и требования (таблицу представляет преподаватель).

Самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением – «Оценка организации системы управления персоналом». Задание.

Отразите применяемые в государственном органе кадровые технологии в соответствии с представленной их группировкой (таблицу и роли кадровых технологий представляет преподаватель).

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. Примечание: *Форма для ответа прилагается.

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)

1. 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.

Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 1: В контексте традиционного и инновационного подходов к системе управления персоналом представьте особенности взглядов на человеческие ресурсы как на «активы производства прибыли /центров формирования прибыли (результата)» и на «статью затрат/пассивов». Используя критерии составьте попарно и отразите по форме в таблице (критерии и таблицу представляет преподаватель).

Задание 2: Для основных сотрудников Центра оценки, содержание деятельности которых отражено в таблице, определите и отразите личностно-деловые характеристики и требования (таблицу представляет преподаватель).

Задание 3: Отрадите применяемые в государственном органе кадровые технологии в соответствии с представленной их группировкой (таблицу и роли кадровых технологий представляет преподаватель).

Темы информационных проектов и творческих заданий

1. Шестой технологический уклад: нанотехнология, фотоника, биотехнология и интеллектуальные системы.

2. Цифровая инфраструктура и её роль в развитии формационных технологий в постиндустриальных обществах.

3. Интеграция онлайн-бизнес-операций с офлайновым бизнесом в единое целое.

4. Поиск новых управленческих моделей, основанных на формировании стратегии Digital.

5. Информационные системы организации в управлении персоналом;

6. IT-инфраструктура организации и её роль в информационной системе управления

персоналом.

7. Технология управления персоналом, HR-Digital или переход рекрутинга в цифровую среду.

8. Инструменты и сервисы: ATS для подбора персонала.

9. Работа HR и эффект автоматизации; процесс найма — широкая «воронка».

10. Автоматизация HR-отделов в России.

11. Перспективные технологии связаны с big data (большими данными).

12. Геймификация в HR. Отбор сотрудников с помощью искусственного интеллекта (ИИ) и технологий машинного обучения.

13. Перспективное направление в HR-tech. Технологии в HR: реальность и перспективы.

14. Область Digital - технологий в управлении человеческими ресурсами;

15. HR-стратегии.

16. Проект оптимизации численности персонала на основе концепции 5 правил Digital.

17. Обзор online ресурсов для поиска работы и найма персонала. Диджитализация бизнеса.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Тема «Основные понятия системы управления талантами»

Кейс «Зачем управлять талантами в современной организации?»

В результате практического занятия студент получает навык анализа, систематизации и критического мышления при работе с информацией

Тема «Основные тренды в подходах к определению таланта»

Кейс «Почему сегодня бизнес ведет войну за таланты?»

В результате практического занятия студент получает навык системного мышления

Высокопотенциальные сотрудники HIPOs (High Potential) как «талант»

Задание. "Разработка модели компетенций сотрудника А"

В результате практического занятия студент формирует навык в разработке и применении современных методов и технологий управления кадровым составом талантливых работников

Типовые тесты

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 достичь 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

Реализация программы с применением ДОТ

Типовые проблемные задачи

Типовые ситуационные задачи

Типовые тесты

7.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до зачета. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1. Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2. Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка «хорошо» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка «удовлетворительно» ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если не выполнены никакие требования

3. Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче,

попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4. Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра как правило имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены

временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5. Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

При реализации программы с применением ДОТ:

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка «выполнено» ставится в случае, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи, а именно, когда обучающийся в целом выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка «не выполнено» ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

6. Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта

максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7. Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8. Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

- лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;
- смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;
- смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9. Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «отлично» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «хорошо» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «удовлетворительно» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10. Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «отлично» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не отвечает на

поставленные вопросы.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная учебная литература

1. Граничин, О. Н. Информационные технологии в управлении : учебное пособие / О. Н. Граничин, В. И. Кияев. — 4-е изд. — Москва : Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 400 с. — ISBN 978-5-4497-2400-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/133941.html>

2. Масалова, Ю. А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108225.html>

8.2 Дополнительная учебная литература:

1. Кошелев, А. А. Применение цифровых информационных технологий в обучении (на примере ЭБС IPR BOOKS) : учебно-методическое пособие / А. А. Кошелев. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 36 с. — ISBN 978-5-4497-1009-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/104891.html>

2. Сотников, Н. З. Технологии управления персоналом в организации : практикум / Н. З. Сотников. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2022. — 186 с. — ISBN 978-5-7014-1043-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126992.html> (дата обращения: 24.06.2024).

3. Инновационное управление персоналом: цифровые технологии и развитие креативности : монография / М. С. Санталова, А. В. Борщева, И. В. Соклакова, И. Л. Сурат ; под редакцией М. С. Санталовой. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 208 с. — ISBN 978-5-394-04681-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/136459.html>

4. Сотников, Н. З. Технологии управления персоналом в организации : практикум / Н. З. Сотников. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2022. — 186 с. — ISBN 978-5-7014-1043-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126992.html>

8.3 Периодические издания

1. Экономика и менеджмент систем управления
<http://www.iprbookshop.ru/34060.html>

2. Экономика и современный менеджмент: теория и практика
<http://www.iprbookshop.ru/48512.html>

3. Вестник Московского университета. Серия 24. Менеджмент
<http://www.iprbookshop.ru/59554.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- Федеральный портал «Российское образование» - <http://www.edu.ru/>
- Генеральный директор: персональный журнал руководителя - <http://www.gendir.ru>
- Организация времени - <http://www.improvement.ru>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

- работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
- внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов;
- выполнение самостоятельных практических работ;
- подготовка к зачетам непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи зачета рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к зачету должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до зачета.
3. Время непосредственно перед зачетом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Microsoft Windows Server;
2. Семейство ОС Microsoft Windows;
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным

кодом;

4. Информационно-справочная система: Система Консультант Плюс (Консультант Плюс);

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ);

6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows 10, Консультант Плюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Windows Server 2016, Windows 10, Microsoft Office, Консультант Плюс, Система ГАРАНТ, Kaspersky Endpoint Security.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Zoom, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

Для ДОТ:

Учебная аудитория для проведения всех видов занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, в том числе для занятий лекционного типа, семинарского типа; для проведения лабораторных работ, групповых и индивидуальных консультаций; для осуществления текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; для выполнения курсового проектирования (курсовых работ).

Ауд. 520а (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3):

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

Ауд. 315 (виртуальные учебные аудитории: ауд. 9/1, 9/2, 9/3, 9/4, 9/5, 9/6, Вебинарная 1, Вебинарная 2, Вебинарная 3)

Специализированная мебель:

- столы для преподавателей;
- стулья для преподавателей;

Технические средства обучения:

- компьютеры персональные для преподавателей с выходом в сети Интернет;
- наушники;
- вебкамеры;
- колонки;
- микрофоны;

1. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);

- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Digital-стратегии управления персоналом

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление человеческими ресурсами и развитие персонала
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные	-	ПК-3

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-3	Способен разрабатывать перспективные методы социализации, профориентации и профессионализации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала, разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации, эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.2 формирует систему трудовой адаптации персонала, разрабатывает и внедряет программы трудовой адаптации ПК-3.3 использует современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	ПК-3		

<p>Способен разрабатывать перспективные методы социализации, профориентации и профессионализации персонала, формировать систему трудовой адаптации персонала, разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации, эффективно реализовывать современные технологии профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом</p>	<p>- основные типы ИТ-решений в управлении персоналом - тенденции развития цифровизации управления персоналом - порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации - современные технологии профессионального развития персонала - основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</p>	<p>- применять основные типы ИТ-решений для выполнения задач профессиональной деятельности - организовать использование ИТ для решения своих задач профессиональной деятельности в организации с учетом тенденций развития цифровизации управления персоналом - формировать систему трудовой адаптации персонала - разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации - разрабатывать программы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала</p>	<p>- навыками применения на практике основные концепции, методы, приемы и средства профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала - способностью оптимально решать стандартные задачи профессиональной деятельности с учетом тенденций развития цифровизации управления персоналом</p>
---	--	---	--

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	<p>- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.</p>
	Умеет:	<p>- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.</p>
	Владеет:	<p>- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов,</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО/ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВИТЕЛЬНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	<ul style="list-style-type: none"> - студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	<ul style="list-style-type: none"> - студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО/ НЕЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым “удовлетворительно”.

4. Типовые контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотношенной с результатами обучения по дисциплине

Типовые контрольные задания для проверки знаний студентов

Типовые тесты

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. Технологии 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

16. Какие из перечисленных инструментов являются примерами информационных технологий в управлении персоналом?

- а) Электрическая плита
- б) Табельный учет
- в) Система управления персоналом (HRM)
- г) Станок фрезерный

17. Какой из нижеперечисленных аспектов является важным элементом системы электронного документооборота в управлении персоналом?

- а) Печать документов
- б) Проведение совещаний
- в) Электронная подпись
- г) Бумажные анкеты

18. Какое из следующих определений наилучшим образом характеризует понятие «интеграция информационных технологий в управлении персоналом»?

- а) Разделение информации на категории
- б) Слияние различных систем для обеспечения единого потока данных
- в) Применение калькуляторов для расчетов
- г) Использование бумажных отчетов

19. Какая роль отводится системам аналитики в управлении персоналом?

- а) Организация совещаний
- б) Анализ данных для принятия решений в области управления персоналом
- в) Регистрация входящих звонков
- г) Разработка рекламных брошюр

20. Что представляет собой система «Employee Self-Service (ESS)» в контексте информационных технологий в управлении персоналом?

- а) Система электронного документооборота
- б) Электронная подпись
- в) Инструмент, предоставляющий сотрудникам доступ к своим личным данным и возможность самостоятельного управления ими
- г) Электрический калькулятор

21. Какой из нижеперечисленных факторов является ключевым при внедрении информационных технологий в управлении персоналом?

- а) Поддержка руководства и активное участие персонала
- б) Ручное ведение бухгалтерии

- в) Отсутствие обучения персонала
- г) Использование старых версий программного обеспечения

22. Какой из нижеперечисленных процессов включается в понятие «автоматизация рекрутинга»?

- а) Разработка бизнес-стратегии
- б) Ручной анализ анкет соискателей
- в) Оформление трудовых контрактов
- г) **Использование программ и инструментов для упрощения процесса подбора персонала**

23. Какие из перечисленных преимуществ являются связанными с внедрением облачных технологий в системах управления персоналом?

- а) **Гибкость и масштабируемость системы**
- б) Ограниченный доступ к данным
- в) Зависимость от физического расположения серверов
- г) Использование устаревших технологий

24. Что представляет собой термин «Big Data» в контексте управления персоналом?

- а) Маленький объем данных
- б) **Обработка и анализ больших объемов структурированных и неструктурированных данных для выявления закономерностей и тенденций**
- в) Ручной ввод информации
- г) Отсутствие базы данных

25. Какие из нижеперечисленных технологий считаются частью концепции «Интернет вещей (IoT)» в контексте управления персоналом?

- а) Паровые машины
- б) Морская навигация
- в) **Сенсоры и устройства, собирающие информацию о рабочей среде и активности сотрудников**
- г) Ручные инструменты

26. Какие из перечисленных методов аутентификации являются биометрическими?

- а) **Отпечаток пальца**
- б) Пароль
- в) Электронная подпись
- г) Код доступа

27. Какая из следующих моделей управления персоналом является централизованной?

- а) Децентрализованная
- б) Матричная
- в) **Функциональная**
- г) Проектная

28. Какой из инструментов для управления проектами используется для графического представления зависимостей между задачами?

- а) **Сетевая диаграмма (PERT/CPM)**
- б) Таблицы Excel
- в) Диаграмма Ганта
- г) Балансировка ресурсов

29. Какой из видов атак предполагает подделку идентификационных данных с целью получения несанкционированного доступа?
- а) Денайал-оф-сервис
 - б) Межсетевая атака
 - в) Атака «человек посередине» (Man-in-the-middle)
 - г) **Фишинг**
30. Какие из перечисленных методов могут быть использованы для оценки производительности сотрудников?
- а) Системы управления базами данных
 - б) Программы антивирусной защиты
 - в) **Балансировка ресурсов**
 - г) 360-градусная обратная связь
31. Какой инструмент управления проектами помогает определить, какие задачи критически влияют на сроки завершения проекта?
- а) Диаграмма Ганта
 - б) Таблицы Excel
 - в) Матрица ответственности
 - г) **Сетевая диаграмма (PERT/CPM)**
32. Какая из следующих характеристик является ключевой для эффективного управления персоналом?
- а) Сложность пароля
 - б) Скорость процессора
 - в) **Коммуникация**
 - г) Объем жесткого диска
33. Какой метод аутентификации предполагает использование двух различных факторов для подтверждения личности пользователя?
- а) **Двухфакторная аутентификация**
 - б) Отпечаток пальца
 - в) Пароль
 - г) Код доступа
34. Какая из моделей управления персоналом подчеркивает важность гибкости и быстрой адаптации к изменениям?
- а) Функциональная
 - б) Матричная
 - в) Проектная
 - г) **Децентрализованная**
35. Какой из следующих типов облачных сервисов предоставляет виртуальные вычислительные ресурсы по требованию?
- а) Платформа как сервис (PaaS)
 - б) Инфраструктура как сервис (IaaS)
 - в) **Вычислительные ресурсы как сервис (CaaS)**
 - г) Программное обеспечение как сервис (SaaS)
34. Какое из следующих программных средств чаще всего используется для управления кадровыми процессами?
- а) Microsoft Word

- б) Excel
- в) HRM-система**
- г) Adobe Photoshop

35. Какие из перечисленных методов аутентификации обычно используются в системах управления персоналом?

- а) Логин и пароль**
- б) Отпечаток пальца
- в) Биометрия
- г) Голосовое распознавание

36. Какую роль играют бизнес-аналитики в области управления персоналом?

- а) Привлечение внимания со стороны сотрудников
- б) Оформление трудовых договоров
- в) Анализ данных и принятие решений на основе них**
- г) Взаимодействие с органами власти (трудовая инспекция, пенсионный фонд и т.п.)

37. Что представляет собой система ESS в контексте управления персоналом?

- а) Экстремальные виды спорта
- б) Система для самообслуживания сотрудников**
- в) Экспериментальный метод управления
- г) Электронный секретарь

38. Какая из следующих задач не является обязанностью HR-менеджера?

- а) Подбор персонала
- б) Оценка производительности
- в) Проведение SWOT-анализа**
- г) Расстановка кадров

39. Что такое «онбординг» в контексте управления персоналом?

- а) Биометрический метод
- б) Определение маржи
- в) Процесс внедрения новых сотрудников в организацию**
- г) Техника адаптации

40. Какие из перечисленных инструментов обычно используются для оценки производительности сотрудников?

- а) Порог удержания новых сотрудников
- б) Уровень завершения обучения
- в) Балансировочная таблица (балансовая ведомость)**
- г) Отчет по активности

41. Цифровая трансформация – это...

- а) Обновление гаджетов руководства предприятия
- б) Использование современных технологий для кардинального повышения производительности и ценности предприятий**
- в) Развитие клиентской базы

42. Недостатки цифровых технологий:

- а) Хранение информации на жестких дисках
- б) Используются много энергии**

в) Возможна потеря информации

43. Цифровые технологии будущего:
- а) **Искусственный интеллект**
 - б) Сравнение отпечатков
 - в) **Технология блокчейн**
 - г) Виртуальная валюта
 - д) Распознавание лиц
44. Преимущества цифровых технологий:
- а) **Не требуется дополнительных знаний**
 - б) Не требуется дополнительной техники
 - в) **Сигналы передаются без искажений**
 - г) **Хранение информации проще и более длительно**
45. К текстовым редакторам относятся редакторы:
- а) **Lexicon 2.0 for Windows, Word for Windows 6.0, 7.0 OpenOffice.org Writer**
 - б) Quattro Pro, Super Calc
 - в) Paradox, Clipper
46. Электронная таблица предназначена для:
- а) **обработки преимущественно числовых данных, структурированных с помощью таблиц**
 - б) упорядоченного хранения и обработки значительных массивов данных
 - в) визуализации структурных связей между данными, представленными в таблицах
 - г) редактирования графических представлений больших объемов информации
47. Электронная таблица представляет собой:
- а) **совокупность нумерованных строк и поименованных буквами латинского алфавита столбцов**
 - б) совокупность поименованных буквами латинского алфавита строк и нумерованных столбцов
 - в) совокупность пронумерованных строк и столбцов
 - г) совокупность строк и столбцов, именуемых пользователем произвольным образом
48. Протокол передачи файлов – ...
- а) HTTP
 - б) SMTP
 - в) WWW
 - г) **FTP**
49. Онлайн-технологии – это ...
- а) технологии, обеспечивающие синхронный обмен информацией в реальном времени
 - б) списки рассылки, группы новостей, вэб-форумы
 - в) электронная почта
 - г) технологии, обеспечивающие асинхронный обмен информацией
50. Протокол передачи гипертекста – ...
- а) SMTP
 - б) WWW
 - в) **HTTP**
 - г) FTP

51. «Протокол» в информационных системах – это ...

- а) **набор правил, согласно которым компьютеры взаимодействуют в сети между собой**
- б) разновидность оффлайновых технологий
- в) запись выступлений на собрании
- г) запись показаний на следствии

52. Программа пересылки сообщения конкретному пользователю сети Интернет – ...

- а) **e-mail**
- б) WWW
- в) Internet Explorer
- г) FTP

53. Цель информатизации общества заключается в:

- а) справедливом распределении материальных благ;
- б) удовлетворении духовных потребностей человека;
- в) **максимальном удовлетворении информационных потребностей отдельных граждан, их групп, предприятий, организаций и т. д. за счет повсеместного внедрения компьютеров и средств коммуникаций.**

54. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) **составление финансовых отчетов;**

55. Информация это:

- а) сообщения, находящиеся в памяти компьютера;
- б) сообщения, находящиеся в хранилищах данных;
- в) **предварительно обработанные данные, годные для принятия управленческих решений;**
- г) сообщения, зафиксированные на машинных носителях.

56. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) **определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;**
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;

57. Какое определение информационной системы приведено в Федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации»:

- а) Информационная система – это замкнутый информационный контур, состоящий из прямой и обратной связи, в котором, согласно информационным технологиям, циркулируют управленческие документы и другие сообщения в бумажном, электронном и другом виде.
- б) **Информационная система – это организационно упорядоченная**

совокупность документов (массив документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы (процесс сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации).

в) Информационная система – организационно-техническая система, предназначенная для выполнения информационно-вычислительных работ или предоставления информационно-вычислительных услуг;

г) Информационная система – это совокупность внешних и внутренних прямых и обратных информационных потоков, аппарата управления организации с его методами и средствами обработки информации.

58. Человеческий капитал — это:

а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.

б) вкладывание средств в средства производства;

в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

59. Укажите правильное определение информационного бизнеса:

а) Информационный бизнес – это производство и торговля компьютерами.

б) Информационный бизнес – это предоставление инфокоммуникационных услуг.

в) Информационный бизнес - это производство, торговля и предоставление информационных продуктов и услуг.

г) Информационный бизнес – это торговля программными продуктами.

60. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

а) вкладывание средств в производство;

б) вкладывание средств в новые технологии;

в) расходы на повышение квалификации персонала;

г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.

61. Укажите правильное определение информационного рынка:

а) Под информационным рынком понимается множество производителей, предлагающих инфокоммуникационные услуги.

б) Под информационным рынком понимается множество субъектов, поставляющих средства вычислительной техники.

в) Под информационным рынком понимается сеть торговых предприятий, реализующих программное обеспечение.

г) Под информационным рынком понимается совокупность хозяйствующих субъектов, предлагающих покупателям компьютеры, средства коммуникаций, программное обеспечение, информационные и консалтинговые услуги, а также сервисное обслуживание технических и программных средств.

62. Укажите функции, НЕ выполняемые информационным менеджером предприятия:

- а) Планирование внедрения и модернизации информационной системы, ее поиск на рынке программных продуктов.
- б) Оценка рынка программных продуктов с помощью маркетингового инструментария.
- в) Разработка прикладных программ.**
- г) Приобретение информационных технологий с нужными функциями и свойствами.

63. Укажите принцип, согласно которому создается интегрированная информационная система:

- а) блочный;
- б) интегрированный;
- в) позадачный;
- г) процессный.**

64. Укажите функции управления предприятием, которые НЕ поддерживают современные информационные системы:

- а) планирование;
- б) премирование;**
- в) учет;
- г) анализ;

65. Бизнес-процесс это:

- а) множество управленческих процедур и операций;
- б) множество действий управленческого персонала;
- в) совокупность увязанных в единое целое действий, выполнение которых позволяет получить конечный результат (товар или услугу);**
- г) совокупность работ, выполняемых в процессе производства

66. Какой информационной системе соответствует следующее определение: программно-аппаратный комплекс, способный объединять в одно целое предприятия с различной функциональной направленностью (производственные, торговые, кредитные и др. организации):

- а) Корпоративная информационная система.**
- б) Информационная система промышленного предприятия.
- в) Информационная система торгового предприятия.
- г) Информационная система кредитного учреждения

67. Системный анализ предполагает:

- а) описание объекта с помощью математической модели;
- б) рассмотрение объекта как целого, состоящего из частей выделенного из окружающей среды**
- в) описание объекта с помощью информационной модели;
- г) описание объекта с помощью имитационной модели

68. Укажите правильное определение системы:

- а) Система – это множество объектов.
- б) Система - это множество взаимосвязанных элементов или подсистем, которые сообща функционируют для достижения общей цели.**
- в) Система – это не связанные между собой элементы.
- г) Система – это множество процессов.

69. Открытая информационная система это:

- а) Система, включающая в себя большое количество программных продуктов.
- б) Система, включающая в себя различные информационные сети.
- в) Система, созданная на основе международных стандартов.**
- г) Система, ориентированная на оперативную обработку данных.

70. Реинжиниринг бизнеса это

- а) Радикальный пересмотр методов учета.
- б) Радикальный пересмотр методов планирования.
- в) Радикальный пересмотр методов анализа и регулирования.
- г) Радикальное перепроектирование существующих бизнес-процессов.**

71. Укажите правильное определение ERP-системы:

- а) Информационная система, обеспечивающая управление взаимоотношения с клиентами.
- б) Информационная система, обеспечивающая планирование потребности в производственных мощностях.
- в) Интегрированная система, обеспечивающая планирование и управление всеми ресурсами предприятия, его снабжением, сбытом, кадрами и заработной платой, производством, научно-исследовательскими и конструкторскими работами.**
- г) Информационная система, обеспечивающая управление поставками.

72. Информационная технология это:

- а) Совокупность программных средств.
- б) Совокупность организационных средств.
- в) Множество информационных ресурсов.
- г) Совокупность операций по сбору, обработке, передаче и хранению данных с использованием методов и средств автоматизации.**

73. Укажите информационные технологии в управлении персоналом, которые нельзя отнести к базовым:

- а) Текстовые процессоры.
- б) Табличные процессоры.
- в) Транзакционные системы.**
- г) Системы управления базами данных.

74. С какой целью используется процедура сортировки данных:

- а) Для ввода данных.
- б) Для передачи данных.
- в) Для получения итогов различных уровней.**
- г) Для контроля данных.

75. Какое определение информационных ресурсов общества соответствует Федеральному закону "Об информации, информатизации и защите информации":

- а) Информационные ресурсы общества – это сведения различного характера, материализованные в виде документов, баз данных и баз знаний.
- б) Информационные ресурсы общества – это отдельные документы и отдельные массивы документов, документы и массивы в информационных системах (библиотеках, архивах, фондах, банках данных и других системах), созданные, приобретенные за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ.**
- в) Информационные ресурсы общества – это множество web-сайтов, доступных в Интернете.

76. Укажите существующие информационные ресурсы в системе управления персоналом организации (может быть больше одного правильного ответа)

- а) **Собственные.**
- б) Внешние.**
- в) Технические.
- г) Программные.

77. Внемашинные информационные ресурсы предприятия это:

- а) Управленческие документы.**
- б) Базы данных.
- в) Базы знаний.
- г) Файлы.
- д) Хранилища данных.

78. Собственные информационные ресурсы предприятия это:

- а) Информация, поступающая от поставщиков.
- б) Информация, генерируемая внутри организации.**
- в) Информация, поступающая от клиентов.
- г) Информация, поступающая из Интернет

79. Выберите правильное определение процесса кодирования экономической информации в системе управления персоналом:

- а) Кодирование – это шифрование.
- б) Кодирование – это присвоение условного обозначения объектам номенклатуры.**
- в) Кодирование – это поиск классификационных признаков.
- г) Кодирование – это присвоение классификационных признаков.

80. Укажите главную особенность баз данных для системы управления персоналом:

- а) Ориентация на передачу данных.
- б) Ориентация на оперативную обработку данных и работу с конечным пользователем.**
- в) Ориентация на интеллектуальную обработку данных.
- г) Ориентация на предоставление аналитической информации.

81. Виртуальное предприятие - это:

- а) Иерархическое объединение различных предприятий.
- б) Корпоративное объединение различных предприятий.
- в) Сетевое объединение на основе электронных средств связи нескольких традиционных предприятий, специализирующихся в различных областях деятельности.**
- г) Не существующее предприятие.

82. Прямая экономическая задача в стратегии управления персоналом характеризуется:

- а) Расчетами от частного к общему.
- б) Последовательными вычислениями.
- в) Расчетами от общего к частному.
- г) Формированием информации о фактическом состоянии предприятия.**

83. С помощью каких инструментов формируется решение в условиях риска:

- а) Дерево вывода.
- б) Дерево решений.**
- в) Дерево целей.
- г) Нечеткие множества

84. Первые исследования HR-аналитики как отдельного направления провели в годах:

- а) 1980–90-х.**
- б) 1970-75 -х
- в) 1960-х
- г) 1950-х

85. HR-аналитики предлагали посмотреть на то, как HR влияет на бизнес, через набор и их калькуляцию.

Ответ: метрик

86. это набор знаний и навыков, которые позволяют решать задачи бизнеса через работу с HR-данными

Ответ: HR-аналитика

87. HR-аналитика хорошо решает ту часть задач HR, которая связана с цифрами, но не может решить за HR-специалиста ту часть его работы, которая связана с.....

Ответ: людьми

88. Определите несуществующий вид HR-аналитики

- а) Предиктивная
- б) Дескриптивная
- в) Диагностическая
- г) Метафорическая

89. Предиктивный вид HR-аналитики отвечает на вопрос «что....?»

Ответ: случится

90. Дескриптивный вид HR-аналитики отвечает на вопрос «что....?»

Ответ: случилось

91. Диагностический вид HR-аналитики отвечает на вопрос «почему это...?»

Ответ: случилось

92. Прогнозный вид HR-аналитики отвечает на вопрос «что..., чтобы это случилось?»

Ответ: можно сделать

93. К задачам HR-аналитика относится составление регулярнойпо персоналу, в виде дашбордов

Ответ: отчетности

94. К задачам HR-аналитика относится работа, которая представляет собой кросс-функциональное взаимодействие на разных проектах, куда приглашают представителя HR-направления в компании.

Ответ: проектная

95. В качестве средств визуализации для отображения и демонстрации результатов работы, подготовки отчётности и дашбордов используют:

- а) **Microsoft PowerPoint, Miro, BI-инструменты**
- б) Excel или SPSS
- в) Озеро данных

96. Для подбора персонала HR-метрики могут быть такими:

- а) **срок подбора,**
- б) **стоимость подбора,**
- в) обученность,
- г) NPS (индекс потребительской лояльности) тренингов.

97. Для обучения и развития HR-метрики могут быть такими:

- а) текучесть в первые три месяца после найма,
- б) оценка эффективности по новым сотрудникам.
- в) **обученность,**
- г) **NPS (индекс потребительской лояльности) тренингов,**
- д) **ROI (окупаемость инвестиций)**

98. Модель (Data Maturity Model, DMM) — инструмент, используемый для определения текущего состояния управления данными в компании и оценки возможностей для улучшения.

Ответ: зрелости данных

99. Модель ... (Data Quality Model, DQM) — набор критериев и метрик, которые используются для оценки качества данных в компании.

Ответ: качества данных

100.....— информация о сотрудниках, процессах и системах управления персоналом в компании, например: информация о квалификации сотрудников, их стаже работы, заработной плате, данных об обучении, результатах оценки персонала и многое другое.

Ответ: HR-данные

Примерный ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Типовые вопросы

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. формирования и развитии автоматизированных и цифровых технологий в HR 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. Условия необходимые для организации дистанционной работы для сотрудников служб управления персоналом.
44. Информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда.
45. Интегрированные системы и облачные технологии.
46. Процессы управления персоналом: целостная модель и условия ее эффективности.
47. Информационные потоки, обеспечивающие базовый процесс работы с персоналом
48. Информатизация процессов управления персоналом: типичные ошибки и способы их решения.
49. Специфика HR-системы.

Ситуационные, проблемные задачи

Кейс «Комплексная стратегия цифровой трансформации». Задание.

1. Как цифровые технологии повышают эффективность персонала на предприятии? Объясните свои решения и приведите аргументы.
2. Охарактеризуйте управленческие процессы «УРАЛХИМа», которые могут быть улучшены или трансформированы с помощью мобильных решений.
3. Как «УРАЛХИМу» удержать своих высококлассных специалистов?

Самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением – «Активы и пассивы развития человеческого капитала организации». Задание.

В контексте традиционного и инновационного подходов к системе управления персоналом представьте особенности взглядов на человеческие ресурсы как на «активы производства прибыли /центров формирования прибыли (результата)» и на «статью затрат/пассивов». Используя критерии составьте попарно и отразите по форме в таблице (критерии и таблицу представляет преподаватель).

Самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением – «Личностно-деловые характеристики и требования к основным сотрудникам Центра оценки». Задание.

Для основных сотрудников Центра оценки, содержание деятельности которых отражено в таблице, определите и отразите личностно-деловые характеристики и требования (таблицу представляет преподаватель).

Самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением – «Оценка организации системы управления персоналом». Задание.

Отрадите применяемые в государственном органе кадровые технологии в соответствии с представленной их группировкой (таблицу и роли кадровых технологий представляет преподаватель).

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. Примечание:*Форма для ответа прилагается.

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)

1. 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.

Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание 1: В контексте традиционного и инновационного подходов к системе управления персоналом представьте особенности взглядов на человеческие ресурсы как на «активы производства прибыли /центров формирования прибыли (результата)» и на «статью затрат/пассивов». Используя критерии составьте попарно и отразите по форме в таблице (критерии и таблицу представляет преподаватель).

Задание 2: Для основных сотрудников Центра оценки, содержание деятельности которых отражено в таблице, определите и отразите личностно-деловые характеристики и требования (таблицу представляет преподаватель).

Задание 3: Отрадите применяемые в государственном органе кадровые технологии в соответствии с представленной их группировкой (таблицу и роли кадровых технологий представляет преподаватель).

Темы информационных проектов и творческих заданий

1. Шестой технологический уклад: нанотехнология, фотоника, биотехнология и интеллектуальные системы.
2. Цифровая инфраструктура и её роль в развитии формационных технологий в постиндустриальных обществах.
3. Интеграция онлайн-бизнес-операций с офлайн-бизнесом в единое целое.
4. Поиск новых управленческих моделей, основанных на формировании стратегии Digital.
5. Информационные системы организации в управлении персоналом;
6. IT-инфраструктура организации и её роль в информационной системе управления персоналом.
7. Технология управления персоналом, HR-Digital или переход рекрутинга в цифровую среду.
8. Инструменты и сервисы: ATS для подбора персонала.
9. Работа HR и эффект автоматизации; процесс найма — широкая «воронка».
10. Автоматизация HR-отделов в России.
11. Перспективные технологии связаны с big data (большими данными).

12. Геймификация в HR. Отбор сотрудников с помощью искусственного интеллекта (ИИ) и технологий машинного обучения.
13. Перспективное направление в HR-tech. Технологии в HR: реальность и перспективы.
14. Область Digital - технологий в управлении человеческими ресурсами;
15. HR-стратегии.
16. Проект оптимизации численности персонала на основе концепции 5 правил Digital.
17. Обзор online ресурсов для поиска работы и найма персонала. Диджитализация бизнеса.

Типовые задания к интерактивным занятиям

Тема «Основные понятия системы управления талантами»

Кейс «Зачем управлять талантами в современной организации?»

В результате практического занятия студент получает навык анализа, систематизации и критического мышления при работе с информацией

Тема «Основные тренды в подходах к определению таланта»

Кейс «Почему сегодня бизнес ведет войну за таланты?»

В результате практического занятия студент получает навык системного мышления

Высокопотенциальные сотрудники HIPOs (High Potential) как «талант»

Задание. "Разработка модели компетенций сотрудника А"

В результате практического занятия студент формирует навык в разработке и применении современных методов и технологий управления кадровым составом талантливых работников

Тема «Основные направления управления талантами в организации»

Работа в группах «Проектирование системы управления талантами в организации: составление «дорожной карты».

В результате практического занятия студент получает навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на достижение поставленных результатов

Зарубежный опыт управления талантами в организации

Групповая дискуссия на тему «Почему современный бизнес «пляшет под дудку капитала?»

В результате практического занятия студент сможет сформировать программу обучения талантливых работников

Тема «Управление талантами в России»

Кейс. "Специфика системы управления талантами в России"

В результате практического занятия студент учится формировать программу оценки талантливых сотрудников с учетом норм трудового права.

Тема «Характеристика технологии управления талантами организации»

Задание. "Проанализировать потребности и составить план индивидуального профессионального развития сотрудника категории А"

В результате практического занятия студент получает навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на достижение поставленных результатов

Тема «Оценка талантов в организации»

Упражнение «360 градусов: самооценка»

В результате практического занятия студент получает навык обоснованного выбора

одного решения среди альтернатив

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания индикаторов достижения компетенций

Специфика формирования компетенций и их измерение определяется структурированием информации о состоянии уровня подготовки обучающихся.

Алгоритмы отбора и конструирования заданий для оценки достижений в предметной области, техника конструирования заданий, способы организации и проведения стандартизированных оценочных процедур, методика шкалирования и методы обработки и интерпретации результатов оценивания позволяют обучающимся освоить компетентностно-ориентированные программы дисциплин.

Формирование компетенций осуществляется в ходе всех видов занятий, практики, а контроль их сформированности на этапе текущей, промежуточной и итоговой аттестации.

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный;
- задания для практических занятий;
- ситуационные задания;
- контрольные работы;
- коллоквиумы;
- написание реферата;
- написание эссе;
- решение тестовых заданий;
- экзамен.

Опросы по вынесенным на обсуждение темам

Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении аттестации в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения студентов на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время.

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения аттестации, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений.

Решение заданий (кейс-методы)

Решение кейс-методов осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) обучающегося по применению содержания основных понятий и терминов дисциплины вообще и каждой её темы в частности.

Обучающемуся объявляется условие задания, решение которого он излагает либо устно либо письменно.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема, необходимо относить на самостоятельную работу студентов, с непременным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

При оценке решения заданий анализируется понимание обучающимся конкретной ситуации, правильность её понимания в соответствии с изучаемым материалом, способность обоснования выбранной точки зрения, глубина проработки рассматриваемого вопроса, умением выявить основные положения затронутого вопроса.

Решение заданий в тестовой форме

Проводится тестирование в течение изучения дисциплины

Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить обучающимся исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и иными материалами не разрешено.