Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 03.11.2023 11:34:15
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

«Информационные технологии»

_____/Д.Г.Демидов/

«16» мая 2022

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Кадровое обеспечение цифровой трансформации

Направление подготовки

09.03.02 «Информационные системы и технологии»

Профиль

«Цифровая трансформация»

Квалификация (степень) выпускника

Бакалавр

Формы обучения

Очная

Москва 2022 г.

Разработчик(и):

к.э.н., доцент, доцент кафедры
«Информатика и информационные технологии» /Н.А. Панова/

Согласовано:
Заведующий кафедрой «Информатика
и информационные технологии»,
к.т.н., доцент  /Е.В. Булатников/

Содержание

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине 4
2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата. 6
3. Структура и содержание дисциплины. 6
3.1 Виды учебной работы и трудоемкость (по формам обучения) 7
3.2 Тематический план изучения дисциплины 7
3.3 Содержание дисциплины 8
3.4 Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий 10
3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ) 11
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение 11
4.1 Нормативные документы и ГОСТы 11
4.2 Основная литература 11
4.3 Дополнительная литература 11
4.4 Электронные образовательные ресурсы 12
4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение 12
4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: 12
5. Материально-техническое обеспечение 12
6. Методические рекомендации 13
6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 13
6.2 Методические указания обучающимся 13
7. Фонд оценочных средств 14
7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения 14
7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения 14
7.3 Оценочные средства 16

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Целью дисциплины «Кадровое обеспечение цифровой трансформации» я вляется освоение теоретических знаний и получение практических навыков упр авления трудовыми ресурсами, персоналом и кадровым составом в соответстви и с потребностями конкретных цифровых проектов и цифровой экономики в це лом, а также изучение современных инструментов управления кадрами в ИТ-пр оектах.

Задачами изучения дисциплины являются:

- знакомство с теоретическими и практическими основами системы кадрового обеспечения и управления персоналом в цифровых проектах с целью увеличения эффективности работы и повышения конкурентоспособности компании в цифровой среде;
- ознакомление с принципами и методами системы кадрового обеспечения в цифровой среде;
- рассмотрение основ разработки требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, процедур подбора и оценки персонала для цифровых проектов;
- изучение принципов мотивации, развития персонала, адаптации персонала, основ организации труда в цифровом бизнесе;
- приобретение навыков использования современных инструментов управления кадрами в цифровой среде;
- знакомство с современными требованиями кадровой безопасности;
- овладение методами и приемами эффективной организации командной работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- ознакомление с основами правового регулирования кадрового обеспечения цифровой трансформации;
- рассмотрение правил и норм документационного обеспечения управления персоналом в цифровых проектах;
- изучение технологий формирования кадрового обеспечения, использования и оценки персонала, основ мотивации и стимулирования сотрудников;
- ознакомление с основами безопасности и охраны труда, оптимизации режи мов труда и отдыха сотрудников компании.
- изучение методов оценки эффективности управления кадрами в цифровых проектах.

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	**В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать**	**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**
УК-2	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	ИУК-2.1 Знать и формулировать совокупность задач в рамках поставленной цели деятельности, решение которых обеспечивает ее достижение. ИУК-2.2 Уметь определять связи между поставленными задачами и ожидаемыми результатами реализации деятельности в цифровой экономике. ИУК-2.3 Владеть навыками выбора оптимальных способов планирования, распределения зон ответственности, решения задач, анализа результатов с учетом действующих правовых норм, имеющихся условий, ресурсов и ограничений, возможностей использования.
ОПК-2	Способен принимать принципы работы современных информационных технологий и программных средств, в том числе отечественного производства, и использовать их при решении задач профессиональной деятельности	ИОПК-2.1 Знает современные информационные технологии и программные средства, основные виды и принципы работы информационных систем и информационных технологий; способы внедрения и интеграции современных информационных систем, способы оценки необходимости использования программных средств в различных сферах цифровой экономики. ИОПК-2.2 Умеет использовать современные информационные технологии и программные средства, как в рамках отдельной организации, так и в рамках корпораций, государственных систем; оценивать необходимость использования программного средства для решения задач. ИОПК-2.3 Владеет навыками применения современных информационных технологий и программных средств при решении задач в различных отраслях, внедрения и настройки современных информационных систем, оценки необходимости использования программных средств и информационных систем для решения задач.
ОПК-3	Способен решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической	ИОПК-3.1 Знает принципы, методы и средства решения стандартных задач профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной

	культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	безопасности. ИОПК-3.2 Умеет решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности ИОПК-3.3 Имеет навыки подготовки обзоров, аннотаций, составления рефератов, научных докладов, публикаций и библиографии по научно-исследовательской работе с учетом требований информационной безопасности.

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата.

Дисциплина «Кадровое обеспечение цифровой трансформации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 программы бакалавриата.

Дисциплина «Кадровое обеспечение цифровой трансформации» взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами и практиками ОП:

- Цифровая культура компании;
- Основы цифровой трансформации;
- Управление проектами;
- Управление программными проектами;
- Бизнес-планирование проектов цифровой трансформации;
- Организация цифрового бизнеса;
- Документационное обеспечение цифровых процессов.
- Системное управление бизнес-процессами;
- Организация цифрового бизнеса;
- Проектно-технологическая практика;
- Научно-исследовательская работа;
- Преддипломная практика;
- Государственная итоговая аттестация (выполнение и защита ВКР).

3. Структура и содержание дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы (144 часа).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость (по формам обучения)

Форма обучения	курс	семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Форма итогового контроля
			Всего час./ зач. ед.	Аудиторных часов	Лекции	Семинарские (практические) занятия	Лабораторные работы	Самостоятельная работа	
Очная	**4**	**7**	**144/4**	**72**	**36**	**-**	**36**	**72**	**экзамен**

Очная ф.о.

Вид учебной работы	Всего часов/зач. ед	Семестры
		7
Аудиторные занятия (всего)	**72**	**72**
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	-	-
Семинары (С)	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	36	36
Самостоятельная работа (всего)	**72**	**72**
В том числе:		
Подготовка к практическим занятиям	36	36
Тестирование	36	36
Вид промежуточной аттестации	**экзамен**	**экзамен**
Общая трудоемкость час./зач. ед.	**144/4**	**144/4**

3.2 Тематический план изучения дисциплины (по формам обучения)

№ п/п	Раздел/тема дисциплины	Общая трудоемкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час.		
			Контактная работа		Самостоятельная работа
		Всего	Лекции	Лабораторные занятия	

1.	Система управления кадрами в цифровой экономике	16	4	4	8
2.	Правовое регулирование кадрового обеспечения цифровой трансформации	16	4	4	8
3.	Документационное обеспечение управление персоналом в цифровых проектах	16	4	4	8
4.	Технологии формирования кадрового обеспечения	16	4	4	8
5.	Технологии использования персонала, управление мотивацией и стимулированием	16	4	4	8
6.	Технологии оценки персонала, система управления обучением и развитием персонала при цифровой трансформации бизнеса	16	4	4	8
7.	Кадровая безопасность в цифровом бизнесе	16	4	4	8
8.	Инструменты управления кадрами в цифровой среде	16	4	4	8
9.	Оценка эффективности управления кадрами в цифровых проектах	16	4	4	8
10.	**ВСЕГО**	**144**	**36**	**36**	**72**
11.	**Экзамен**	–	–	–	–
12.	**ИТОГО**	**144**	**36**	**36**	**72**

3.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Система управления кадрами в цифровой экономике

- Понятие и значение системы управления кадрами;
- Цели, задачи и принципы кадрового обеспечения цифровой трансформации;
- Объекты и субъекты системы управления кадрами в цифровой среде;
- Основные характеристики персонала;
- Управление конфликтами в условиях цифровой трансформации;
- Принципы и методы кадрового обеспечения.

Тема 2. Правовое регулирование кадрового обеспечения цифровой трансформации

- Правовое основы регулирования персонала. Трудовое законодательство;
- Социально-трудовые отношения и их регулирование;
- Договорные отношения и функциональные обязанности работников в цифровом бизнесе;
- Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

Тема 3. Документационное обеспечение управления персоналом в цифровых проектах

- Классификация документов по управлению персоналом в цифровом бизнесе;
- Состав и порядок формирования документации по управлению персоналом;
- Организация кадрового документооборота;
- Документооборот в рамках цифрового проекта;
- Информационные технологии в кадровом делопроизводстве.

Тема 4. Технологии формирования кадрового обеспечения

- Планирование потребности в кадрах;
- Система подбора и отбора кандидатов;
- Заключение контракта и введение в должность;
- Определение соответствия требованиям, оценка цифровых компетенций со трудников;
- Определение функциональных обязанностей;
- Построение карьеры в условиях цифровой трансформации бизнеса.

Тема 5. Технологии использования персонала, управление мотивацией и стимулированием

- Организация труда;
- Организация командной работы в рамках цифрового проекта;
- Нормирование труда;
- Стандартизация труда;
- Регламентация труда;
- Охрана труда и безопасность персонала
- Система мотивации и стимулирования персонала в условиях цифровой трансформации бизнеса.

Тема 6. Технологии оценки персонала, система управления обучением и развитием персонала при цифровой трансформации бизнеса.

- Критерии оценки персонала;
- Система KPI;
- Оценка базовых и профессиональных цифровых компетенций;
- Аттестация персонала;
- Независимая оценка квалификации сотрудников;
- Системы оценки персонала и их особенности.

Тема 7. Кадровая безопасность в цифровом бизнесе.

- Понятие кадровой безопасности;
- Риски и угрозы кадровой безопасности;
- Поведение работников в цифровой среде;
- Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности компании;
- Карьера как условие кадровой безопасности;

- Профессиональная деформация персонала и кадровая безопасность;
- Психологическое состояние работника как условие кадровой безопасности
- Кадровая политика в условиях цифровой трансформации бизнеса.

Тема 8. Инструменты управления кадрами в цифровой среде

- Инструменты коммуникации в рамках цифрового проекта;
- Инструменты документооборота в организации;
- Инструменты оценки персонала;
- Инструменты управления персоналом.

Тема 9. Оценка эффективности управления кадрами в цифровых проектах

- Анализ эффективности управления персоналом в рамках цифрового проекта;
- Ключевые показатели эффективности управления;
- Кадровый аудит;
- Результаты и последствия работы системы управления кадрами в цифровой среде.

3.4 Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий

Лабораторная работа № 1 «Определение и расчет основных кадровых показателей. Определение уровня развития сотрудников по предложенной методике»

Лабораторная работа № 2 «Трудовые контракты и трудовое законодательство»

Лабораторная работа № 3 «Документооборот в рамках цифрового проекта. Информационные технологии в кадровом делопроизводстве»

Лабораторная работа № 4 «Расчет затрат на формирование кадрового обеспечение цифрового бизнеса»

Лабораторная работа № 5 «Применение методов обучения и развития персонала»

Лабораторная работа № 6 «Оценка персонала»

Лабораторная работа № 7 «Определение кадровой безопасности в цифровом бизнесе»

Лабораторная работа № 8 «Применение инструментов управления кадрами в цифровых проектах»

Лабораторная работа № 9 «Анализ эффективности управления персоналом в рамках цифрового проекта»

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Курсовой проект не предусмотрен

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 09.03.02 Информационные системы и технологии, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 19 сентября 2017 г. N 929 "Об утверждении федерального... Редакция с изменениями N 1456 от 26.11.2020;
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. N 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры.

4.2 Основная литература

1. Трудовой кодекс РФ https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
2. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 451 с. https://urait.ru/bcode/510341
3. Духновский, С. В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для вузов / С. В. Духновский. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 233 с. https://urait.ru/bcode/531893
4. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2022. — 374 с. https://urait.ru/bcode/531461
5. Управление персоналом. Журнал https://www.top-personal.ru/

4.3 Дополнительная литература

1. Федеральный проект «Кадры для цифровой экономики» https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/866/?Utm_referrer=https%3a%2f%2fwww.google.com%2f

2.Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-kadrovogo-obespecheniya-v-usloviyah-tsifrovizatsii
3.. Принципы кадрового планирования в условиях цифровизации экономики https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/116864/1/978-5-91256-557-1_2022_062.pdf
4. Анисимова Н.Ю. Принципы организации подготовки кадров в цифровой экономике. Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2021;10(2):47-52. Https://doi.org/10.24412/2225-8264-2021-2-47-52

4.4 Электронные образовательные ресурсы

ЭОР разрабатывается.

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

- Программы пакета Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint);
- EdApp;
- Битрикс24;
- 1С:предприятие.

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая системы «КонсультантПлюс: Некоммерческая интернет-версия» https://www.consultant.ru/online/
2. Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru
3. Российская национальная библиотека http://www.nlr.ru
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» https://biblioclub.ru/index.php
5. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Федеральный портал http://window.edu.ru
6. Научная электронная библиотека http://www.elibrary.ru
7. Российская государственная библиотека http://www.rsl.ru

5. Материально-техническое обеспечение

- Лекционные аудитории общего фонда.
- Аудитории для проведения практических занятий общего фонда.
- Настенный/ переносной экран.
- Переносной/ стационарный проектор для демонстрации слайдов.
- Ноутбук для демонстрации слайдов.
- Компьютерный класс для самостоятельной работы.
- Библиотека, читальный зал.

6. Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы. Методика преподавания дисциплины «Кадровое обеспечение цифровой трансформации» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование онлайн-курса в системе дистанционного обучения Университета, групповых и индивидуальных консультаций обучающихся с целью формирования и развития общепрофессиональных навыков.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Кадровое обеспечение цифровой трансформации» рассматривается в п.3 рабочей программы. Варианты тестовых заданий для текущего и промежуточного контроля по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы, баз данных и информационных справочных систем, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Кадровое обеспечение цифровой трансформации», приведен в п.4 настоящей рабочей программы.

6.2 Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций. Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка. К промежуточной аттестации допускаются только обучающиеся, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Кадровое обеспечение цифровой трансформации».

7. Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций: **лабораторные работы, тестирование, экзамен.**

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Кадровое обеспечение цифровой трансформации».

7.2.1 Критерии оценки ответа на **экзамене**

«Отлично»:
Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся выполнил и защитил все лабораторные работы со средним баллом от 4,5 до 5. Итоговое тестирование выполнено на 85 — 100%. Обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, которые обучающийся может исправить самостоятельно.

«Хорошо»:
Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся выполнил и защитил все лабораторные работы со средним баллом от 4 до 4,5. Итоговое тестирование выполнено на 70 — 84%. Обучающийся демонстрирует достаточные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации, которые обучающийся может исправить при незначительной коррекции преподавателем.

«Удовлетворительно»:
Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Обучающийся выполнил и защитил все лабораторные работы со средним баллом ниже 4. Итоговое тестирование выполнено на 55 — 69%. Обучающийся демонстрирует неполное соответствие теоретических знаний, практических навыков, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками.

При этом могут быть допущены ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации, которые обучающийся может исправить при коррекции преподавателем.

«Неудовлетворительно»:

Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Обучающийся не выполнил одно или более заданий текущего и промежуточного контроля. Итоговое тестирование выполнено на 0 — 54%. Обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы, допускает значительные ошибки, испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

7.2.2. Критерии оценки работы обучающегося на лабораторных работах

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные лабораторной работой, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные лабораторной работой, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные лабораторной работой с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные лабораторной работой; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

7.2.3. Критерии оценки тестирования

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных студентом на вопросы теста.

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставляемой балльной оценке:

− «отлично» - свыше 85% правильных ответов;

− «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;

− «удовлетворительно» - от 55,0% до 70% правильных ответов;
− от 0 до 54,9% правильных ответов – «неудовлетворительно»

«5» (отлично): тестируемый демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.
«4» (хорошо): тестируемый в целом демонстрирует системные теоретические знания, владеет большинством терминов и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.
«3» (удовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, он владеет некоторыми терминами и на вопросы теста реагирует достаточно медленно.
«2» (неудовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, терминологией он не владеет и на вопросы теста реагирует медленно.

7.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль (задания на лабораторных работах)

Пример задания текущего контроля:
Задание 1.

1. Представьте себе, что вам, менеджеру по персоналу крупной фирмы (название, вид деятельности фирмы студент выбирает самостоятельно), необходимо принять на работу сотрудника в аналитический отдел службы маркетинга. Ваша задача — осуществить поиск кандидатов на данную должность на конкурсной основе.

Продумайте и составьте план ваших действий по подготовке и проведению подбора и отбора, укажите цель, методы и способы набора, выберите наиболее эффективные методы и способы проведения подбора и отбора, критерии оценок отбора кандидатов (свой выбор обоснуйте), список документов и материалов, которые должен представить кандидат при обращении о приеме на работу.

2. Составьте самопрезентацию для прохождения конкурсного отбора на свободную вакансию (по усмотрению студента) в крупную компанию по следующей структуре:

- имя, отчество, фамилия, место работы и должность в настоящее время;
- описание карьеры, профессиональные достижения и неудачи;
- причины ухода из предыдущей компании и ожидания от данной компании;
- сильные и слабые стороны кандидата;
- карьерные планы на ближайшие пять лет;
- личные данные и пр.

Задание 2.

Среднесписочная численность работников организации — 1229 человек. В течение года уволено по разным причинам 180 человек, в том числе по собственной инициативе и за нарушение трудовой дисциплины — 125 человек. Принято на работу 170 человек. Рассчитайте коэффициенты оборота по приему ($К_{об.п}$) и увольнению ($К_{об.ув}$), коэффициент текучести кадров ($К_{тек}$).

7.3.2. Промежуточный контроль (экзамен)

Экзамен может проводиться в форме компьютерного тестирования.

Вопросы для подготовки к экзамену:

- Понятие и значение системы управления кадрами;
- Цели, задачи и принципы кадрового обеспечения цифровой трансформации;
- Объекты и субъекты системы управления кадрами в цифровой среде;
- Основные характеристики персонала;
- Управление конфликтами в условиях цифровой трансформации;
- Принципы и методы кадрового обеспечения.
- Правовое основы регулирования персонала. Трудовое законодательство;
- Социально-трудовые отношения и их регулирование;
- Договорные отношения и функциональные обязанности работников в цифровом бизнесе;
- Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.
- Классификация документов по управлению персоналом в цифровом бизнесе;
- Состав и порядок формирования документации по управлению персоналом;
- Организация кадрового документооборота;
- Документооборот в рамках цифрового проекта;
- Информационные технологии в кадровом делопроизводстве.
- Планирование потребности в кадрах;
- Система подбора и отбора кандидатов;
- Заключение контракта и введение в должность;
- Определение соответствия требованиям, оценка цифровых компетенций сотрудников и определение функциональных обязанностей;
- Построение карьеры в условиях цифровой трансформации бизнеса.
- Организация труда;
- Организация командной работы в рамках цифрового проекта;
- Принципы нормирования и стандартизации труда;
- Охрана труда и безопасность персонала;
- Система мотивации и стимулирования персонала в условиях цифровой трансформации бизнеса;
- Критерии оценки персонала и система KPI;
- Оценка базовых и профессиональных цифровых компетенций;
- Правила и процедура аттестации персонала;

- Независимая оценка квалификации сотрудников;
- Системы оценки персонала и их особенности.
- Понятие кадровой безопасности;
- Риски и угрозы кадровой безопасности;
- Поведение работников в цифровой среде;
- Конфликт интересов как угроза кадровой безопасности компании;
- Карьера как условие кадровой безопасности;
- Профессиональная деформация персонала и кадровая безопасность;
- Психологическое состояние работника как условие кадровой безопасности
- Кадровая политика в условиях цифровой трансформации бизнеса.
- Инструменты коммуникации в рамках цифрового проекта;
- Инструменты документооборота в организации;
- Инструменты оценки персонала;
- Инструменты управления персоналом.
- Анализ эффективности управления персоналом в рамках цифрового проекта;
- Ключевые показатели эффективности управления;
- Кадровый аудит;
- Результаты и последствия работы системы управления кадрами в цифровой среде.