Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 03.11.2023 14:54:35
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет информационных технологий

УТВЕРЖДЕНО
Декан факультета
Информационных технологий
_____ / Д.Г. Демидов /
«16» ____02____ 2023 г.

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 2023 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 12
6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 13
6.2 Методические указания обучающимся 13
7. Фонд оценочных средств 13
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» является освоение теоретических знаний и получение практических навыков управления трудовыми ресурсами, персоналом и кадровым составом в соответствии с потребностями конкретных цифровых проектов и цифровой экономики в целом, а также изучение современных инструментов управления кадрами в ИТ-проектах.

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 режимов 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	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

	библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	с учетом основных требований информационной 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 сотрудников;
- 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, 2023. — 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, 2023. — 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, 2023. — 374 с. https://urait.ru/bcode/531461
5. Управление персоналом. Журнал https://www.top-personal.ru/

4.3Дополнительная 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

4.4Электронные 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

7.1Методы 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.