Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 16.07.2025 15:47:15
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет «Информационные технологии»

УТВЕРЖДЕНО
Декан факультета
Информационных технологий
_____/ Д.Г. Демидов /
«_27_»_____февраля_____2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление персоналом (Human Resource Management)»

Направление подготовки
09.03.03 Прикладная информатика

Профиль
« Корпоративные решения на платформе 1С»

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
очная

Москва, 2025 г.

Разработчик(и):

к.э.н., доцент  / С.В.Суворов /

Согласовано:

Заведующий кафедрой «Прикладная информатика»,
к.э.н., доцент  / С.В.Суворов/

Содержание

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине 4
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы 5
3 Структура и содержание дисциплины 5
3.1 Виды учебной работы и трудоемкость 5
3.2 Тематический план изучения дисциплины 6
3.3 Содержание дисциплины 7
3.4 Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий 7
3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ) 8
4 Учебно-методическое и информационное обеспечение 8
4.1 Нормативные документы и ГОСТы 8
4.2 Основная литература 9
4.3 Дополнительная литература 9
4.4 Электронные образовательные ресурсы 10
4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение 10
4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 10
5 Материально-техническое обеспечение 10
6 Методические рекомендации 10
6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения 10
6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 10
7 Фонд оценочных средств 11
7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения 11
7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения 11
7.3 Оценочные средства 15

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП: относится к дисциплинам по выбору: 3 год обучения 6 семестр.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля) включают в себя освоение предшествующих дисциплин:

- «Архитектура предприятия»;
- «Моделирование бизнес-процессов»;
- «Планирование и организация производственных процессов»;
- «Управление проектами»;
- «Основы технологического предпринимательства».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Формируемая компетенция	**Планируемые результаты обучения по дисциплине**
Готовность к использованию информационных технологий и их возможностей при решении профессиональных задач; **(ОПК-10);**	**Знать:** - основные информационные технологии, используемые для решения профессиональных задач; **(ОПК-10);** - алгоритм управления - варианты выработки решений поставленных задач управления в различных ситуациях; **(ОПК-10);** - ИТ-инфраструктуру организации: программную (специализированное программное обеспечение) и техническую (аппаратура, телекоммуникации) инфраструктуры. **(ОПК-10);** **Уметь**: - осуществлять правильный выбор информационных технологий для понимания сути управления персоналом. **(ОПК-10);** **Владеть**: - системой потоков информации между отдельными пользователями и подразделениями различного уровня организационной иерархии. **(ОПК-10);**
Способность ставить и решать коммуникативные задачи в различных форматах взаимодействия, управлять процессами сбора и обработки информации, информационного обмена в различных коммуникационных средах, определять характер информационных угроз и находить решения по их преодолению, а	**Знать:** - программные продукты и сервисы, используемые в управлении персоналом. **(ОПК-13);** **Уметь:** - определять круг задач управления, который можно решать с помощью компьютерных технологий; **(ОПК-13);** - использовать современные цифровые технологии как информационно-аналитическую поддержку исполнения основных и вспомогательных процессов управления персоналом. **(ОПК-13);** **Владеть:** - навыками современных технических средств и информационных технологий для решения привычных проблем; **(ОПК-13);** - приемами, способами и методами воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития, с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности. **(ОПК-13);**

также формировать коммуникативные системы посредством применения современных специализированных информационно-коммуникационных технологий и программных средств в соответствии с видом деятельности; **(ОПК-13);**	
Способность разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; **(ПК-10);**	**Знать:** - основы стратегий управления персоналом, место и роль управления человеческими ресурсами в деятельности организации; **(ПК-10);** - основные теории, модели и инструменты, методики принятия стратегических и тактических управленческих решений, критерии оценки эффективности управления персоналом; **(ПК-10);** **Уметь**: - применять на практике функционал цифровых технологий управления персоналом; **(ПК-10);** - эффективно использовать возможности современных IT-решений для внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом. **(ПК-10);** **Владеть**: - HR-Digital или переходом рекрутинга в цифровую среду для развития системы управления персоналом; **(ПК-10);** - цифровыми технологиями, использующие электронные инструменты, для оптимизации деятельности организации в управлении персоналом; **(ПК-10);** - HR-Digital для повышения эффективности процессов управления человеческим капиталом на разных уровнях. **(ПК-10);**
Способность формировать оригинальные программы адаптации различных категорий персонала в государственных и коммерческих организациях; **(СПК-2);**	**Знать:** - основные принципы функционирования Интернет-приложений разработанные для управления персоналом; **(СПК-2);** - направления развития цифровых технологий в России: искусственный интеллект и роботизация; автоматизация процессов рекрутинга и адаптации – цифровые интервью, тестовые программы, системы оценки персонала. **(СПК-2);** **Уметь:** - использовать бенчмаркинг с целью улучшения собственного предприятия за счет внедрения необходимых процессов и технологий, ориентируясь на успешный опыт и стандарты других предприятий; **(СПК-2);**

	- интегрировать онлайн-обучение для проведения занятий для персонала любого характера с целью получения новых знаний, в том числе и практических, с помощью Интернета в режиме реального времени и с использованием минимального количества ресурсов. **(СПК-2);** **Владеть**: - зарплатной аналитикой для эффективного анализа информации различных показателей, а также подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений. **(СПК-2);**
Способность диагностировать и эффективно разрешать организационные конфликты; **(СПК-5);**	**Знать:** - основы и принципы формирования системы мотивации и стимулирования, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; **(СПК-5);** - основные результаты новейших исследований по проблемам управления персоналом; **(СПК-5);** - теории конфликтов для решения профессиональных задач, принципы взаимоотношений в рабочем коллективе. **(СПК-5);** **Уметь:** - объяснять основные задачи управления персоналом, анализировать поведение персонала на рынке труда; **(СПК-5);** - выбирать факторы, оказывающие влияние на поведение персонала, анализировать процесс принятия управленческих решений; **(СПК-5);** - распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия для достижения целей организации. **(СПК-5);** **Владеть:** - поисковыми системами и социальными сетями для отбора и найма персонала; **(СПК-5);** - статистикой по вакансиям используя портал HH.ru, hh.индекс для оценки сложившейся ситуации на рынке труда, в каждой отдельной сфере; **(СПК-5);** - HR-scoring - ранжированием кандидатов по заданным вами признакам: начиная от самых перспективных до наименее вам подходящих; **(СПК-5);** - HR-аналитикой в сфере управления персоналом для поиска наиболее подходящих кадров для конкретной компании или отдельной отрасли. **(СПК-5);**
Умение формировать кадровые технологии, способные эффективно функционировать в российских и международных компаниях; **(СПК-7);**	**Знать:** - основные методы принятия управленческих решений, принципы организации служб управления персоналом, их функции; **(СПК-7);** - технологии управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов**. (СПК-7);** **Уметь:** - управлять формированием и использованием интеллектуально-креативных ресурсов организации, определять причинно-следственные связи между возможными последствиями и принимаемыми организационно-

	управленческими решениями; **(СПК-7);** - применять цифровые технологии и методы управления персоналом для осуществления кадровых процедур и разработки необходимого инструментария с целью получения обратной связи и анализа их эффективности; **(СПК-7);** - применять методы планирования численности персонала во взаимосвязи с планированием операционной деятельности российских и международных компаний. **(СПК-7);** **Владеть:** - методологией разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами обучения персонала, управления карьерой; **(СПК-7);** - научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениями в коллективе сотрудников организации. **(СПК-7);**
Умение анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал организации при помощи различных методик. **(СПК-8);**	**Знать:** - основные теоретические и методологические положения концепции управления человеческими ресурсами, базовые понятия и ценности для решения профессиональных задач; **(СПК-8);** - автоматизацию и роботизацию, HR технологии для использования в рутинных процессах - документообороте или отборе кандидатов, обработке больших объемов данных и анализе работы сотрудников. **(СПК-8);** **Уметь** **-** применять новые аспекты управления персоналом: от проведения видеоинтервью до автоматического обзвона кандидатов; **(СПК-8);** - использовать ATS для подбора персонала, почту, календарь, джоб-сайты, сервисы для сорсинга (поиска кандидатов), 1С и др.; **(СПК-8);** - интегрировать системы автоматизации рекрутинга со всеми нужными сервисами и программами. **(СПК-8);** **Владеть**: - облачными сервисами и инструментами: CRM-системы, «Битрикс 24», система найма сотрудников «Хантфлоу»; **(СПК-8);** - процессом найма — широкая «воронка», где на входе все кандидаты, резюме которых нашел рекрутер или которые откликнулись на вакансию; **(СПК-8);** - оценкой эффективности HR-процессов — считать и анализировать показатели «воронки»: статистику по количеству отказов кандидатов от вакансии на разных этапах найма, конверсию писем кандидатам, скорость закрытия вакансий, эффективность разных каналов привлечения и работы рекрутера. **(СПК-8);**

4. Объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетных единицы, в том числе 36 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 36 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.

5. Формат обучения: очно.

6. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	**Всего (часы)**	В том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			**Самостоятельная работа обучающегося (при наличии), часы**
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	**Всего**	
Тема 1. Эволюция научно-технического прогресса	14	2	4	8	Семинар-диспут – решение ситуационных задач (метод кейсов); подготовка докладов; устный опрос; контроль самостоятельной подготовки 6
Тема 2. Переход к цифровому управлению персоналом	18	2	8	8	Семинар-диспут – решение ситуационных задач (метод кейсов); контрольные вопросы; контроль самостоятельной подготовки 10
Тема 3. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала	16	2	6	8	Семинар-диспут – решение ситуационных задач (метод кейсов); разбор мини-кейсов; контроль самостоятельной подготовки 8
Тема 4 HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала	12	2	4	6	Устный опрос; работа в Интернете; работа с интернет-сервисами;

					разбор мини-кейсов; групповая дискуссия; контроль самостоятельной подготовки 6
Тема 5. Использование интернет-технологий в управлении персоналом	12	2	4	6	Устный опрос; работа в Интернете; работа с интернет-сервисами; разбор мини-кейсов; групповая дискуссия; контроль самостоятельной подготовки 6
Промежуточная аттестация: зачет					
Итого	72	36			36

Содержание разделов дисциплины

Тема 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 такими научными направлениями: нанотехнология, фотоника, биотехнология и интеллектуальные системы.

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

Тема 2. Переход к цифровому управлению персоналом

Понятие управление, алгоритм управления, модель общих принципов управления. Смена парадигмы управления. Функции управленца в условиях цифровой трансформации.

Информационная система организации. Информационные (автоматизированные) системы в управлении. ИТ-инфраструктура организации, которая включает в себя информационную (данные, информация, знания, организованные соответствующим образом и хранящиеся в памяти компьютера и циркулирующие в ИС, используемые для удовлетворения информационных потребностей пользователей), программную (специализированное программное обеспечение) и техническую (аппаратура, телекоммуникации) инфраструктуры. Роль информационной системы в управлении организации.

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

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

Автоматизация и роботизация рутинных задач. Системы автоматизации рекрутинга и работы HR-отделов. Облачные сервисы. Инструменты: CRM-системы, «Битрикс 24», система найма сотрудников «Хантфлоу». Инструменты и сервисы: ATS для подбора персонала, почта, календарь, джоб-сайты, сервисы для сорсинга (поиска кандидатов), 1С и др.

Работа HR и эффект автоматизации. Процесс найма — широкая «воронка». Автоматизация работы HR-отделов в России. Перспективные технологии - те, что связаны с big data (большие данные). Геймификация в HR. Отбор сотрудников с помощью искусственного интеллекта (ИИ) и технологий машинного обучения. Перспективное направление в HR-tech. Технологии в HR: реальность и перспективы.

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

Изменения в бизнесе: трансформация модели управления и формирование Digital-стратегии. Тренды в HR: философия агильности, бизнес-ориентация и концепция баланса между профессиональной и личной жизнью.

Развитие HR- Digital. Мнение экспертов различного уровня в области управления человеческими ресурсами, которые необходимо учитывать при формировании HR-стратегии компании.

Адаптация бизнеса. Бизнес требует равных прав и ответственности от HR – подразделений. Усиление команды HR – менеджеров. Потребители нового типа и изменение приоритетов наемных работников. Область Digital - технологий в управлении человеческими ресурсами. HR-стратегий на основе цифровых технологий. «HR 3.0».

Наличие корпоративных мобильных приложений в области HR. Революция - «уберизация», преимущества такой модели управления бизнесом.

Проект оптимизации численности персонала на основе концепции 5 правил Digital. Цифровая трансформация бизнеса и его основы - развития сотрудников.

Лидер online ресурсов для поиска работы и найма персонала HeadHunter. HR-Digital в компании. Диджитализация бизнеса. Характеристика наиболее активно развивающихся компаний.

Тема 5. Использование интернет-технологий в управлении персоналом

Эффективность использования Интернета в управлении персоналом. Реальные информационные, технические и технологические возможности для решения функционирования служб управления персоналом. Глобальная компьютерная сеть - важный источник привлечения персонала.

Проверка достоверности информации. Персонифицированный учет в сфере труда. Трехуровневое хранилище данных.

Интеграция всей информации. Информационное взаимодействие с компонентами потенциального рынка труда (биржи труда учебных заведений, кадровые агентства и т.д.). Размещение сведений в Интернете учебными заведениями, специализированными кадровыми агентствами. Новые формы обучения и повышения квалификации персонала (дистанционное обучение).

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

Планы семинарских занятий:

Тема 1. Эволюция научно-технического прогресса

Занятия 1. ***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).

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».

Цель семинарских занятий направлена на детализацию теоретических знаний, на выработку и закрепление теоретического материала.

Задачи:

- знать развития научно-технического прогресса (НТП) и его влияние на все сферы деятельности: на здоровье нации, на уровень образования, на экономические, политические и социальные процессы;
- изучить индекс человеческого развития, индекс процветания и т.п.;
- освоить фазы эволюции человеческого потенциала. Общие закономерности развития НТП;
- исследовать переход к шестому технологическому укладу, который характеризуется такими научными направлениями: нанотехнология, фотоника, биотехнология и интеллектуальные системы;
- развитие научного мышления в познании фундаментальных и прикладных наук. Индустрии информатики;
- определить ключевые признаки информационного общества;
- рассмотреть цифровую инфраструктуру. Причины информационных технологий в постиндустриальных обществах;
- владеть интеграцией онлайн-бизнес-операций с офлайновым бизнесом в единое целое; изменением потребительского поведения; трансформацией бизнеса; поиском новых управленческих моделей, основанных на формировании стратегии Digital.

Вопросы для обсуждения и задания:

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?

Задания для самостоятельной работы:

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 формировании стратегии Digital».

Литература основная: 1, 2
Литература дополнительная: 2; 3; 4;6.

Тема 2. Переход к цифровому управлению персоналом

Занятия 3-6. ***Занятие 3 семинар – «Активы и пассивы развития человеческого капитала организации»*** **-** самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением.

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.

Занятие 5 – семинар – «Оценка организации системы управления персоналом» на примере использования кадровых технологий в государственном органе - самостоятельная работа с последующим групповым обсуждением.

Занятие 6 – контроль самостоятельной работы. Устный опрос заданий (вопросов) для обсуждения по теме 2. Устный опрос – 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».

Цель семинарских занятий сформировать у студентов навыки пользования цифровые технологии, Интернет-ресурсы как инструменты управления персоналом.

Задачи:

- знать понятия управление, алгоритм модель общих принципов управления, парадигмы управления, функции управленца в условиях цифровой трансформации;
- владеть информационной системой организации, информационными (автоматизированными) системами в управлении, ИТ-инфраструктурой организации;
- изучить роль информационной системы в управлении организации;
- исследовать технологию управления персоналом, HR-Digital или переход рекрутинга в цифровую среду;
- проанализировать явление диджитализации; ключевые возможности HR-Digital; основные направления развития цифровых технологий в России; бенчмаркинг, зарплатную аналитику, онлайн-обучение, статистику по вакансиям, HR-скоринг, HR-аналитику.

Задания для самостоятельной подготовки с последующим групповым обсуждением:

1. 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).

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

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

Задания для самостоятельной работы:

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».

Литература основная: 1; 2.
Литература дополнительная: 1; 2; 3; 6; 9; 12.

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

Занятия 7-9. ***Занятие 7 – Кейс «Оценка специалиста»*** на примере компании по производству продуктов питания в Южной Калифорнии - решение ситуационной задачи (метод кейсов).

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).

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».

Цель семинарских занятий – сформировать у студентов способности находить или разрабатывать что-либо новое, используя различные инструментарии цифровых технологий управления персоналом: оценка эффективности HR-менеджеров; анализ сайтов вакансий; проведение видеоинтервью и автоматический обзвон кандидатов.

Задачи:

- знать развитие автоматизации и роботизации рутинных задач;

- уметь применять системы автоматизации рекрутинга к HR-отделам; облачные сервисы; Инструменты: CRM-системы, «Битрикс 24», систему найма сотрудников «Хантфлоу»;

- исследовать инструменты и сервисы: ATS для подбора персонала, почту, календарь, джоб-сайты, сервисы для сорсинга (поиска кандидатов), 1С и др.;

- изучить работу HR и эффект автоматизации; процесс найма — широкая «воронка»; автоматизацию HR-отделов в России; перспективные технологии связаны с big data (большими данными);

- рассмотреть 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.

Вопросы и задания для обсуждения

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?

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

Задания для самостоятельной работы:

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».

Литература основная: 1; 2;3.

Литература дополнительная: 1; 2; 3; 5; 7; 8; 13.

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

Занятия 10-11. ***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).

Занятие 11 - семинар – контроль 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».

Цель семинарского занятия сформировать у студентов навыки реализовывать свои идеи и умение выбрать наиболее эффективные инструменты цифровых технологий управления персоналом и оценить их.

Задачи:

- знать трансформацию модели управления и формирование Digital-стратегии; тренды в HR: философия агильности, бизнес-ориентация и концепция баланса между профессиональной и личной жизнью;
- исследовать развитие HR-Digital; мнение экспертов различного уровня в области управления человеческими ресурсами, которые необходимо учитывать при формировании HR- стратегии компании;
- уметь адаптироваться в области Digital - технологий управления человеческими ресурсами;
- рассмотреть HR-стратегии на основе цифровых технологий в т. ч. «HR 3.0».
- изучить наличие Интернет-приложений в области HR;
- проанализировать «уберизацию», преимущества такой модели управления бизнесом;
- оценить проект оптимизации численности персонала на основе концепции 5 правил Digital; цифровую трансформацию бизнеса и его основы - развитие сотрудников.
- владеть online ресурсами для поиска работы и найма персонала HeadHunter; диджитализацией бизнеса.

Задания и вопросы для обсуждения

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.*

Задания для самостоятельной работы:

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».

Литература основная: 1;2;3.
Литература дополнительная: 11; 13; 14; 15; 16; 17.

Тема 5. Использование интернет-технологий в управлении персоналом

Занятия 12-13. ***Занятие 1***2 – ***семинар –*** самостоятельная работа написать эссе на тему «Моя будущая профессия – менеджер по персоналу». В данном задание 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».

Цель семинарского занятия направлена на знания студентами системы управления персоналом, в конкретной организации; на понимание как разрабатываются и внедряются специальные технологии, призванные упростить процесс воздействия на персонал с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности.

Задачи:

- знать эффективные инструменты использования Интернета в управлении персоналом; реальные информационные, технические и технологические возможности для решения функционирования служб управления персоналом; глобальную компьютерную сеть как важный источник привлечения персонала;
- проанализировать достоверность информации; персонифицированный учет в сфере труда; трехуровневое хранилище данных;
- рассмотреть 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);
- изучить информационное взаимодействие кадровой службы предприятия с внешним рынком труда; интегрированные системы и облачные технологии; процессы управления персоналом;
- оценить модель системы процессов управления персоналом; информационные потоки, обеспечивающие базовый процесс работы с персоналом; информатизацию процессов управления персоналом.

Задания и вопросы для обсуждения

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

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

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 персоналом.

10**.** Написать эссе на тему «Моя будущая профессия – менеджер по персоналу»:

– *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?*

Литература основная: 1;2;3.
Литература дополнительная: 1; 4; 5; 7; 9; 10; 11; 15; 17.

7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)		**Виды оценочных средств**	**ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)**	
			незачет	зачет
	- основные информационные технологии, используемые для решения профессиональных задач; - алгоритм управления - варианты выработки решений поставленных задач управления в различных ситуациях; - ИТ-инфраструктуру организации: программную (специализированное программное обеспечение) и техническую (аппаратура, телекоммуникации) инфраструктуры. **(ОПК-10)**	Подготовка к практическим занятиям с 1 по 13 - отработка материала по конспекту лекций; подготовка к контрольным ответам практических занятий 1; 2; 4	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- программные продукты и сервисы, используемые в управлении персоналом. **(ОПК-13)**	Практическое занятие 3; 4 - решение ситуационных задач (кейсов); подготовка доклада по заданным темам №1; №3; №4	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- основы стратегий управления персоналом, место и роль управления человеческими ресурсами в деятельности организации;	Подготовка к практическим занятиям с 1 по 13 - отработка материала по конспекту лекций; подготовка к устным ответам практических занятий 3-6; 10-11 по заданным темам №2; №5	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания

	- основные теории, модели и инструменты, методики принятия стратегических и тактических управленческих решений, критерии оценки эффективности управления персоналом; **(ПК-10)**			
Знать	- основные принципы функционирования Интернет-приложений разработанные для управления персоналом; - направления развития цифровых технологий в России: искусственный интеллект и роботизация; автоматизация процессов рекрутинга и адаптации – цифровые интервью, тестовые программы, системы оценки персонала **(СПК-2)**	Подготовка к практическим занятиям с 10- - 9 отработка материала по конспекту лекций; подготовка к устным ответам по заданным темам №3	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- основы и принципы формирования системы мотивации и стимулирования, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - основные результаты новейших исследований по проблемам управления персоналом; - теории конфликтов для решения профессиональных задач, принципы взаимоотношений в рабочем коллективе **(СПК-5)**	Подготовка к практическим занятиям 9; 10 отработка материала по конспекту лекций темы №4.	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- основные методы принятия управленческих решений, принципы организации служб	Подготовка к практическим занятиям 11; 12; отработка материала по конспекту лекций; подготовка к устным ответам практических	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания

	управления персоналом, их функции; - технологии управления человеческими ресурсами, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию человеческих ресурсов **(СПК-7)**	занятий 12;13 по заданным темам №4; №5		
	- основные теоретические и методологические положения концепции управления человеческими ресурсами, базовые понятия и ценности для решения профессиональных задач; - автоматизацию и роботизацию, HR технологии для использования в рутинных процессах - документообороте или отборе кандидатов, обработке больших объемов данных и анализе работы сотрудников **(СПК-8)**	Подготовка к устным ответам практических занятий с 1-13. Подготовка доклад-презентаций по заданным темам №4	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- осуществлять правильный выбор информационных технологий для понимания сути управления персоналом **(ОПК-10)**	Практическое занятие 1: задание к кейсу «Комплексная стратегия цифровой трансформации»	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- определять круг задач управления, который можно решать с помощью компьютерных технологий; - использовать современные цифровые технологии как информационно-	Практическое занятие 7: задание к кейсу «Оценка специалиста»	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания

	аналитическую поддержку исполнения основных и вспомогательных процессов управления персоналом **(ОПК-13)**			
	- применять на практике функционал цифровых технологий управления персоналом; - эффективно использовать возможности современных IT-решений для внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом **(ПК-10)**	Практическое занятие 3-5: задания к кейсам - «Активы и пассивы развития человеческого капитала организации»; «Личностно-деловые характеристики и требования к основным сотрудникам Центра оценки»; «Оценка организации системы управления персоналом»	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
Уметь	- использовать бенчмаркинг с целью улучшения собственного предприятия за счет внедрения необходимых процессов и технологий, ориентируясь на успешный опыт и стандарты других предприятий; - интегрировать онлайн-обучение для проведения занятий для персонала любого характера с целью получения новых знаний, в том числе и практических, с помощью Интернета в режиме реального времени и с использованием минимального количества ресурсов **(СПК-2)**	Практическое занятие 10: задание к кейсу «Технологии в HR: реальность и перспективы»	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- объяснять основные задачи управления персоналом, анализировать поведение персонала на рынке труда; - выбирать факторы, оказывающие влияние на	Практическое занятие 8: задание к кейсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания

	поведение персонала, анализировать процесс принятия управленческих решений; - распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия для достижения целей организации **(СПК-5)**			
	- управлять формированием и использованием интеллектуально-креативных ресурсов организации, определять причинно-следственные связи между возможными последствиями и принимаемыми организационно-управленческими решениями; - применять цифровые технологии и методы управления персоналом для осуществления кадровых процедур и разработки необходимого инструментария с целью получения обратной связи и анализа их эффективности; - применять методы планирования численности персонала во взаимосвязи с планированием операционной деятельности российских и международных компаний **(СПК-7)**	Практическое занятие 12: самостоятельная работа – в данном задание важно не просто ответить на вопросы, а показать умение правильно выражать свои мысли и заинтересовать слушателей (аудиторию) своим эссе	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- применять новые аспекты управления персоналом: от	Практическое занятие 10: задание к кейсу	Отсутствие знаний	Сформированные

	проведения видеоинтервью до автоматического обзвона кандидатов; - использовать ATS для подбора персонала, почту, календарь, джоб-сайты, сервисы для сорсинга (поиска кандидатов), 1С и др.; - интегрировать системы автоматизации рекрутинга со всеми нужными сервисами и программами. **(СПК-8)**	«Технологии в HR: реальность и перспективы»		систематические знания
	- системой потоков информации между отдельными пользователями и подразделениями различного уровня организационной иерархии **(ОПК-10)**	Подготовка к устным ответам практических занятий 2; подготовка доклада (презентации) по заданной теме №1	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- навыками современных технических средств и информационных технологий для решения привычных проблем; - приемами, способами и методами воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития, с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности **(ОПК-13)**	Подготовка к устным ответам практических занятий 2; 6; подготовка доклада (презентации) по заданным темам №1; №2	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- HR-Digital или переходом рекрутинга в цифровую среду для развития системы управления персоналом; - цифровыми технологиями, использующие электронные инструменты, для оптимизации деятельности	Подготовка к устным ответам практических занятий 9; 11 подготовка доклада-презентации по заданной теме №3; №4	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания

Владеть	организации в управлении персоналом; - HR-Digital для повышения эффективности процессов управления человеческим капиталом на разных уровнях **(ПК-10)**			
	- зарплатной аналитикой для эффективного анализа информации различных показателей, а также подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений **(СПК-2)**	Подготовка к устным ответам практических занятий 13; подготовка доклада-презентации по заданной теме №5	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- поисковыми системами и социальными сетями для отбора и найма персонала; - статистикой по вакансиям используя портал HH.ru, hh.индекс для оценки сложившейся ситуации на рынке труда, в каждой отдельной сфере; - HR-scoring - ранжированием кандидатов по заданным вами признакам: начиная от самых перспективных до наименее вам подходящих; - HR-аналитикой в сфере управления персоналом для поиска наиболее подходящих кадров для конкретной компании или отдельной отрасли **(СПК-5)**	Подготовка к устным ответам практических занятий 10-11 подготовка доклада-презентации по заданной теме №4	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания
	- методологией разработки и внедрения кадровой политики, планирования потребности в рабочей силе, деловой оценки и подбора персонала, формами и методами	Подготовка к устным ответам практических занятий 2; 6; 9; 11; 13 подготовка доклада (презентации) по заданной темам №1-5	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания

	обучения персонала, управления карьерой; - научной методологией и информационными технологиями для прогнозирования и управления, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениями в коллективе сотрудников организации **(СПК-7)**			
	-облачными сервисами и инструментами: CRM-системы, «Битрикс 24», система найма сотрудников «Хантфлоу»; - процессом найма — широкая «воронка», где на входе все кандидаты, резюме которых нашел рекрутер или которые откликнулись на вакансию; - оценкой эффективности HR-процессов — считать и анализировать показатели «воронки»: статистику по количеству отказов кандидатов от вакансии на разных этапах найма, конверсию писем кандидатам, скорость закрытия вакансий, эффективность разных каналов привлечения и работы рекрутера **(СПК-8)**	Подготовка к устным ответам практических занятий 9 подготовка доклада-презентации по заданной теме №3	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания

Типовые задания, нацеленные на оценку результатов обучения

Примерные темы рефератов, презентаций по дисциплине: «Управление персоналом (Human Resource Management)»

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. ИТ-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.

Примерные задания для контроля знаний по дисциплине «Управление персоналом (Human Resource Management)»: Тема 1. Эволюция научно-технического прогресса

1. Изучить развитие 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

Примерные задания для контроля знаний по дисциплине «Управление персоналом (Human Resource Management)»: Тема 2. Переход к цифровому управлению персоналом

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.

Примерные задания для контроля знаний по дисциплине «Управление персоналом (Human Resource Management)»: Тема 3. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала

1. Изучить автоматизацию и роботизацию 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».

Примерные задания для контроля знаний по дисциплине «Управление персоналом (Human Resource Management)»: Тема 4. HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала

1. Изучить изменения в бизнесе: трансформацию 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.

Примерные задания для контроля знаний по дисциплине «Управление персоналом (Human Resource Management)»: Тема 5. Использование интернет-технологий в управлении персоналом

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 персоналом.

Примерный список практических заданий - ситуационных задач (кейсов) по дисциплине «Управление персоналом (Human Resource Management)

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)

2. Какие качества кандидатов позволяют выявить стресс-интервью?

2. Оцените самочувствие кандидата во время проведения такого интервью.

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

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

5. Предложите альтернативные модели выявления необходимых качеств кандидатов.

Ситуация 4 (мини-кейс выдается студенту преподавателем)

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

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ:

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 цифровизациии государственных и муниципальных услуг должна дойти до оценки не менее … по 5-балльной шкале уровня удовлетворенности качеством их оказания:
а) 4
б) 2,3
в) 3,7 +
4.Преимуществами цифровой трансформации является:
а) возможность использовать инновационные инструменты
б) возможность собирать, анализировать и хранить огромные объемы информации
в) оба варианта верны +
г) нет верного ответа
5.Технология виртуальной реальности позволяют интегрировать информацию с объектами реального мира в форме текста, а технология дополненной реальности

позволяют погрузить человека в иммерсивный виртуальный мир, так ли это:
а) да
б) нет +
в) отчасти
6.Преимуществами цифровой трансформации является:
а) улучшение клиентского опыта
б) гибкость различных бизнес-процессов, а также их ускорение
в) оба варианта верны +
г) нет верного ответа
7.В Российской Федерации программными нормативными документами развития блокчейна является дорожная карта развития сквозной цифровой технологии:
а) Системы прямого реестра
б) Системы заимствованного реестра
в) Системы распределенного реестра +
8.Технологии цифровизации позволяют организовать максимально персонализированное взаимодействие, которое предпочитает большинство клиентов, так ли это:
а) да +
б) нет
в) отчасти
9.Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» утверждена в … году:
а) 2020
б) 2018
в) 2019 +
10.Цифровизация бизнеса предполагает не только установку дополнительного оборудования и обновление ПО, но и фундаментальное преобразование рабочих процессов. Верно ли данное утверждение:
а) не верно
б) верно +
в) верно лишь отчасти
11.Увеличение внутренних затрат на развитие цифровой экономики является одной из ключевых целей национальной программы «Цифровая экономика», так ли это:
а) да +
б) нет
в) отчасти
12.Тип технологии, которая будет способствовать успешной трансформации, является … вопросом:
а) первоочередным
б) второстепенным +
в) главным
13.Не менее … предприятий крупного и среднего бизнеса передают официальную статистическую отчетность в электронном виде с 1 января 2021 года:
а) 90% +
б) 80%
в) 70%
14.Показатель цифрового развития организации или отрасли, характеризующий уровень её цифровой трансформации:
а) цифровой возраст
б) цифровая зависимость
в) цифровая зрелость +
15.Сенсорика включена в перечень сквозных цифровых технологий в рамках федерального проекта «Цифровые технологии» национальной программы «Цифровая

экономика», так ли это:
а) да +
б) нет

Примерный список вопросов к итоговой аттестации по дисциплине «Управление персоналом (Human Resource Management)»

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. Основных цифровые технологии, которые на сегодняшний день уже используются компаниями.
20. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала - автоматизация и роботизация.
21. Облачные сервисы, инструменты и сервисы.
22. Процесс найма — широкая «воронка».
23. Типы жизнеспособных технологий.
24. Перспективных технологий связанные с big data (большими данными).
25. Геймификация в HR. Искусственного интеллекта (ИИ) и технологий машинного обучения.
26. Перспективное направление в HR-tech. Технологии в HR: реальность и перспективы.
27. Изменения в бизнесе: трансформация модели управления и формирование Digital- стратегии.
28. Тренды в HR: философия агильности, бизнес-ориентация и концепция баланса между профессиональной и личной жизнью.
29. Развитие HR- Digital.

30. Бизнес требует равных прав и ответственности от HR – подразделений.

31. Систему управления человеческими ресурсами в Uber.

32. Оптимизации численности персонала на основе концепции 5 правил Digital.

33. Лидер online ресурсов для поиска работы и найма персонала.

34. формировании и развитии автоматизированных и цифровых технологий в HR

35. области управления человеческими ресурсами, в которых возможно развитие HR – Digital.

36. Диджитализация бизнеса. Характеристика наиболее активно развивающихся компаний.

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

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

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

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

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

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

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

44. Ограничения возможностей дистанционной работы специалиста на предприятии. Условия необходимые для организации дистанционной работы для сотрудников служб управления персоналом.

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

46. Интегрированные системы и облачные технологии.

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

48. Информационные потоки, обеспечивающие базовый процесс работы с персоналом

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

50. Специфика HR-системы.

Учебно-методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Самостоятельная работа включает: проработку конспекта лекций и учебной литературы, поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, а также выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях.

Одним из важных методов самостоятельной работы студента является работа с научной литературой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки

работы с книгой позволяют экономить время и повышают продуктивность. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Основные *приемы* можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамками официальной учебной деятельности и расширяет общую культуру);
- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит экономить время);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- если книга – собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора;
- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать);

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того на сколько осознанна читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Грамотная работа с научной литературой, предполагает соблюдение ряда правил. Прежде всего, при такой работе необходимо сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути, невозможен формальный, поверхностный подход, механическое заучивание, простое накопление цитат, выдержек. При работе над книгой требуется определенная последовательность.

Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения; выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д. Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Важная роль принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее.

В рамках учебной деятельности основным для студентов является изучающее чтение – оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания. Кроме того, при

овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним.

Одной из форм обучения студентов, направленных на организацию и повышение уровня их самостоятельной работы, а также на усиление контроля за этой работой является написание реферата.

Целью написания реферата является приобретение навыков самостоятельной работы с литературой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

Реферат более объемный вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определенную тему на семинарах, конференциях.

Регламент озвучивания реферата – 7-10 мин.

Слово "реферат" (от латинского – referre – докладывать, сообщать) означает сжатое изложение в устной или письменной форме содержания какого–либо вопроса или темы на основе критического обзора информации.

При подготовке реферата необходимо соблюдать следующие правила. Определить идею и задачу реферата. Следует помнить, что реферат будут читать другие. Поэтому постоянно задавайте себе вопрос, будет ли понятно написанное остальным, что интересного и нового найдут они в работе.

Ясно и четко сформулировать тему или проблему. Она не должна быть слишком общей.

Найти нужную литературу по выбранной теме. Составить перечень литературы, которая обязательно должна быть прочитана.

После предварительной подготовки следует приступать к написанию реферата. Прежде всего, составить план, выделить в нем части.

Введение, в котором раскрывается цель и задачи сообщения; здесь необходимо сформулировать социальную или политическую проблему, которая будет проанализирована в реферате, изложить своё отношение к ней, то есть мотивацию выбора; определить особенность постановки данной проблемы авторами изученной литературы; объяснить актуальность и социальную значимость выбранной темы.

Основная часть. Разделы, главы, параграфы основной части должны быть направлены на рассмотрение узловых моментов в теме реферата. Изложение содержания изученной литературы предполагает его критическое осмысление, глубокий логический анализ.

Каждый раздел основной части реферата предполагает детальное изучение отдельного вопроса темы и последовательное изложение структуры текстового материала с обязательными ссылками на первоисточник. В целом, содержание основной части должно отражать позиции отдельных авторов, сравнительную характеристику этих позиций, выделение узловых вопросов дискурса по выбранной для исследования теме.

Студент должен показать свободное владение основными понятиями и категориями авторского текста. Для лучшего изложения сущности анализируемого материала можно проиллюстрировать его таблицами, графиками, сравнением цифр, цитатами.

Заключение. В заключении автор реферата должен сформулировать личную позицию в отношении изученной проблемы и предложить, может быть, свои способы её

решения. Целесообразно сделать общие выводы по теме реферата и ещё раз отметить её актуальность и социальную значимость.

Список использованных источников и литературы.

Начать реферат можно с изложения яркого, впечатляющего факта, который требует пояснения. Далее изложение должно идти от простого – к сложному. Не останавливайтесь на подробностях. Главное требование к реферату - максимум пользы для читателя при минимуме информации.

В зависимости от содержания и назначения в учебном процессе рефераты можно подразделить на две основные группы (типы): научно-проблемные и обзорно-информационные.

Научно-проблемный реферат. При написании такого реферата студент должен изучить и кратко изложить имеющиеся в литературе суждения по определенному, спорному в теории, вопросу (проблеме) по данной изучаемой теме, высказать по этому вопросу (проблеме) собственную точку зрения с соответствующим ее обоснованием.

На основе написанных рефератов возможна организация «круглого стола» студентов данной учебной группы. В таких случаях может быть поставлен доклад студента, реферат которого преподавателем признан лучшим, с последующим обсуждением проблемы всей группой студентов.

Обзорно-информационный реферат. Разновидностями такого реферата могут быть:
1) краткое изложение основных положений той или иной книги, монографии, другого издания (или их частей: разделов, глав и т.д.) как правило, только что опубликованных, содержащих материалы, относящиеся к изучаемой теме по курсу дисциплины. По рефератам, содержание которых может представлять познавательный интерес для других студентов, целесообразно заслушивать в учебных группах сообщения их авторов;
2) подбор и краткое изложение содержания статей по определенной проблеме (теме, вопросу), опубликованных в различных журналах за тот или иной период, либо в сборниках («научных трудах», «ученых записках» и т.д.). Такой реферат может рассматриваться и как первоначальный этап в работе по теме курсовой работы.

Темы рефератов определяются преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе. Литература либо рекомендуется преподавателем, либо подбирается студентом самостоятельно, что является одним из элементов самостоятельной работы.

Объем реферата должен быть в пределах 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала. При оформлении реферата необходимо ориентироваться на правила, установленные для оформления курсовых работ.

Написание реферата и его защита перед преподавателем или группой предполагает, что студент должен знать правила написания и оформления реферата, а также уметь подготовить сообщение по теме своего реферата, быть готовым отвечать на вопросы преподавателя и студентов по содержанию реферата.

Роль студента: написание реферата имеет особенности, касающиеся: выбора литературы (основной и дополнительной); изучения информации (уяснение логики материала источника, выбор основного материала, краткое изложение, формулирование выводов); оформления реферата согласно установленной форме.

К*ритерии оценки:*

- актуальность темы;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- грамотность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата требованиям.

Важной частью самостоятельной работы студента является написание эссе.

Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

· вступление
· тезис, аргументы
· тезис, аргументы
· тезис, аргументы
· заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

1. Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).
2. Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
3. Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире. Стиль отражает особенности личности.

Эссе по содержанию бывают:

- описательные,
- повествовательные,
- рефлексивные,
- критические,
- аналитические,
- литературные и др

Признаки эссе

Можно выделить некоторые общие признаки (особенности) жанра, которые обычно перечисляются в энциклопедиях и словарях:

1. *Небольшой объем.*

Каких-либо жестких границ, не существует. Объем эссе - от трех до семи страниц компьютерного текста.

2. *Конкретная тема и подчеркнуто субъективная ее трактовка.*

Тема эссе всегда конкретна. Эссе не может содержать много тем или идей (мыслей). Оно отражает только один вариант, одну мысль. И развивает ее. Это ответ на один вопрос.

3. *Свободная композиция* - важная особенность эссе.

Эссе по своей природе устроено так, что не терпит никаких формальных рамок. Оно нередко строится вопреки законам логики, подчиняется произвольным ассоциациям, руководствуется принципом "Всѐ наоборот".

4. Непринужденность повествования.

Автору эссе важно установить доверительный стиль общения с читателем; чтобы быть понятым, он избегает намеренно усложненных, неясных, излишне строгих построений. Считается, что хорошее эссе может написать только тот, кто свободно владеет темой, видит ее с различных сторон и готов предъявить читателю не исчерпывающий, но многоаспектный взгляд на явление, ставшее отправной точкой его размышлений.

5. Склонность к парадоксам.

Эссе призвано удивить читателя (слушателя) - это, по мнению многих исследователей, его обязательное качество. Отправной точкой для размышлений, воплощенных в эссе, нередко является афористическое, яркое высказывание или парадоксальное определение, буквально сталкивающее на первый взгляд бесспорные, но взаимоисключающие друг друга утверждения, характеристики, тезисы.

6. Внутреннее смысловое единство

Возможно, это один из парадоксов жанра. Свободное по композиции, ориентированное на субъективность, эссе вместе с тем обладает внутренним смысловым единством, т.е. согласованностью ключевых тезисов и утверждений, внутренней гармонией аргументов и ассоциаций, непротиворечивостью тех суждений, в которых выражена личностная позиция автора.

7. Ориентация на разговорную речь

В то же время необходимо избегать употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно. Итак, при написании эссе важно определить (уяснить) его тему, определить желаемый объем и цели каждого параграфа.

Начните с главной идеи или яркой фразы. Задача - сразу захватить внимание читателя (слушателя). Здесь часто применяется сравнительная аллегория, когда неожиданный факт или событие связывается с основной темой.

Правила написания эссе

- Из формальных правил написания эссе можно назвать только одно - наличие заголовка.
- Внутренняя структура эссе может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок.
- Аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

Ошибки при написании эссе

1. Плохая проверка.

Не думайте, что можно ограничиться лишь проверкой правописания.

Перечитайте свои эссе и убедитесь в том, что там нет каких - либо двусмысленных выражений, неудачных оборотов и т. д.

2. Утомительные предисловия. Недостаточное количество деталей.

Слишком часто интересное эссе проигрывает в том, что представляет собой перечисление утверждений без иллюстрации их примерами. Для эссе характерны обычные клише: важность усердной работы и упорства, учеба на ошибках и т. д.

3. Многословие.

Эссе ограничены определенным количеством слов, поэтому вам необходимо разумно распорядиться этим объемом. Иногда это означает отказ от каких-то идей или подробностей, особенно, если они уже где-то упоминались или не имеют непосредственного отношения к делу. Такие вещи только отвлекают внимание читателя (слушателя) и затмевают основную тему эссе.

4. Длинные фразы.

Длинные фразы еще не доказывают правоту автора, а короткие предложения часто производят больший эффект. Лучше всего, когда в эссе длинные фразы чередуются с короткими. Не перегружайте эссе.

При написании эссе отбросьте слова из энциклопедий. Неправильное употребление таких слов отвлекает внимание, приуменьшает значение эссе.

Методические материалы для проведения процедур оценивания результатов обучения

Для подготовки к контрольным работам и тестам студентов рекомендуется:

Самостоятельно дать письменный ответ на вопрос, рассматриваемый в рамках учебной дисциплины. Содержание ответа на поставленный вопрос включает: знание теории, выделение актуальных проблем данной темы в сфере общественной жизни.

Качество письменной работы оценивается, прежде всего, по тому, насколько самостоятельно и правильно студент раскрывает содержание главных вопросов темы, использует знание рекомендованных к теме первоисточников. При изложении материала следует стремиться к тому, чтобы каждое теоретическое положение было убедительно аргументировано и всесторонне обосновано, а также подкреплено практическим материалом.

Ключевым моментов в облегчении подготовки к **контрольным работам и тестам** является активная работа студентов на занятиях (внимательное прослушивание и тщательное конспектирование лекций, активное участие в практических занятиях) и регулярное повторение материала и выполнение домашних заданий. В таком случае требуется минимальная подготовка, заключающаяся в повторении и закреплении уже освоенного материала.

Устный опрос (По всем разделам дисциплины).

Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

Критерии ответов студентам во время устного опроса:

5 баллов	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемые решения, демонстрирует способность к самостоятельной работе.
3-4 балла	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность к самостоятельной работе.
1-2 балла	Студент демонстрирует фрагментарное знание основной теории. На занятиях ведет себя пассивно.
0 баллов	Студент не участвует в работе.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Критерии оценки презентации доклада (сообщения):

Презентация доклада (сообщения) на семинаре

9-10 баллов	Студент активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием современной экономической литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы.
7-8 баллов	Студент занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.
5-6 баллов	Студент слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.
менее 5 баллов	Студент не подготовил презентацию или она не отвечает критериям качества

Критерии оценки подготовленного эссе:

9-10 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
7-8 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
5-6 баллов	Присутствует нарушение структуры эссе. Студент демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки
менее 5 баллов	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом.

Критерии оценки подготовленного реферата:

11-15 баллов	Реферат логически выстроен и содержание излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
6-10 баллов	В реферате не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует отдельную специализированную лексику, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, однако присутствуют отдельные незначительные орфографические,

	пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
1-5 баллов	В реферате полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует отдельную специализированную лексику, допускает отдельные, но значительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют недостаточно обоснованные выводы.
менее 1 балла	Реферат содержит бессистемно представленный текст. Студент не ориентируется в источниках, не использует специализированную лексику, допускает большое количество значительных орфографических, пунктуационных, стилистических, фактических ошибок. Текст реферата несамостоятельный, вторичный, отсутствуют выводы.

Критерии выполнения разбора кейса:

11-15 баллов	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу
6-10 баллов	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе.
1-5 баллов	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы.
менее 1 балла	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы

Круглый стол

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающиеся данной проблематикой, специалисты исследовательских центров и т.д.), внутри группы студентов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию.

Остальные студенты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини-выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на современные проблемы, возникающие в сфере делового общения, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают пути решения данных проблем. Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии выступлений студентов во время проведения «Круглого стола»:

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных и отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание только отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры
1-2 балла	Выставляется студенту, если он неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Развернутая беседа

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех студентов по каждому вопросу плана, занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления студентов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в развернутой беседе:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, подобрал статистический материал, подтверждающий его позицию, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры из практики разрешения проблем в разных странах, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал;
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Дискуссия

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия студента в дискуссии

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры, подтверждающих позицию, демонстрирует знание российской и зарубежной практики по решению обозначенных проблем, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике дискуссии, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Деловая игра

Ожидаемые результаты: научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и умения, которые потребуются для успешной реализации делового общения.

Критерии оценки участия студента в деловой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры продемонстрировал навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения. Продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения, не смог критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.

«Мозговой штурм»

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов обсуждать спорные/ дискуссионные вопросы; повысить мотивацию неактивных студентов; сформировать банк идей для последующей работы, обсуждения

Критерии оценки участия студента в «мозговом штурме»

1-2 балла	Выставляется студенту, если он если он активно участвовал в мозговом штурме, в проведении и оценке результатов;
0 баллов	Выставляется студенту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

Ролевая игра

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые были приобретены ими в ходе освоения учебной дисциплины.

Критерии оценки участия студента в ролевой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы, продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность отобрать необходимый материал, провести сравнительный анализ предложенных концепций и достойно отстоять выбранную позицию
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы в области социологии рождаемости, не смог критически осмыслить поставленную проблему и отобрать необходимый материал.

Коллоквиум

Коллоквиум представляет собой разновидность опроса студентов по пройденной проблематике, в центре которого стоят вопросы, задаваемые преподавателем. Преподаватель формулирует вопрос к одному из студентов, он дает свой ответ, затем остальные студенты имеют возможность дополнить ответ данного студента. Вопросы преподавателя могут вытекать один из другого, быть взаимосвязанными, наводящими, и т.п.

Критерии оценки участия студента в коллоквиуме:

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, хорошо логически выстраивает ответ, приводит адекватные примеры, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию.
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал.
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал.
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

Критерии оценки ответов на вопросы зачета:

40 баллов за вопрос	Выставляется студенту, если он обнаруживает всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала; способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; - владеет понятийным аппаратом дисциплины; демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в вопросе проблематики; подтверждает теоретические постулаты примерами из социальной практики
менее 40 баллов	Выставляется студенту, если он обнаруживает значительные пробелы в знаниях основного программного материала; допускает принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета; демонстрирует незнание теории и практики социологии глобализации.

Критерии оценки ответов на вопросы экзамена:

29-40 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
19-28 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Студент испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.
9-18 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Студент испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.
0-8 баллов	Выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.

Обоснование балльной системы оценки

Балльная структура оценки

Посещение лекций – **0,5 балла за посещение 1 лекционного занятия**

Активная работа на семинарах – **5 баллов (максимальное количество баллов за работу на 1 семинарском занятии)**

Презентация доклад (сообщения) на семинаре- **10 баллов**

Подготовка эссе – **10 баллов**

Подготовка реферата – **15 баллов**

Разбор кейсов – **8 баллов**

Практическое задание – **15 баллов**

Внутрисеместровая аттестация (внутрисеместровое тестирование) – 20 баллов

Итоговое испытание (зачет/экзамен)– 40 баллов

Шкала перевода баллов в традиционную шкалу оценки

Трудоемкость каждой учебной дисциплины рассчитывается по формуле: ***50 баллов х количество кредитов* — это 100%.**

1. Кредит – это единица измерения трудоемкости учебной дисциплины. Балл – это единица оценки качества выполнения работы студентом.
В балльно-рейтинговой системе 1 кредит соответствует 50 баллам.

Для перевода баллов, набранных студентом, в проценты необходимо использовать формулу:

$$z = \frac{100\% * y}{x}$$ ***, где***

z — сумма набранных баллов студентом (%).
x — трудоемкость каждой учебной дисциплины (балл);
y — сумма набранных баллов студентом (балл).

Экзамен:

- z > 85% выставляется оценка «5»;
- 65% < z < 85% выставляется оценка «4»;
- 50% < z < 65% выставляется оценка «3»;
- 20% < z < 50% выставляется оценка «2»;
- z < 20% выставляется оценка «1».

Зачет:

- z > 50% выставляется оценка «зачет»;
- z < 50% выставляется оценка «не зачет»;

8. Ресурсное обеспечение

А. Основная литература

N	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Майкл Армстронг ; пер. с англ. Е. Л. Бегма	Главный учебник HR в мире	М.:Эксмо	2019

2	Рэм Чаран, Доминик Бартон, Деннис Кэри; пер. с англ. Я Токаревой, А. Руднева	Талант побеждает: о новом подходе в реализации HR-потенциала	М.: Олимп-Бизнес	2019
3	[Алтухова Н. Ф. и др.]; под общ. ред. Е. В. Васильевой, Б. Б. Славина	Эффективность управления кадрами государственной службы в условиях развития цифровой экономики и общества знаний: монография	М.: ИНФРА-М	2018

Б. Дополнительная литература

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	А. Р. Алавердов	Управление кадровой безопасностью организации: учебник	М.: Ун-т Синергия	2020
2	Н. К. Яворский	Цифровые технологии в системе управления персоналом	Молодой ученый. — № 19 (309). — С. 260-262. — URL: https://moluch.ru/archive/309/69896/	2020
3	Я. В. Красникова	Цифровые технологии в управлении персоналом	Гуманитарный научный журнал, №1. с. 77-83	2020
4	А. Г. Сковиков	Цифровая экономика. Электронный бизнес и электронная коммерция: учеб. пособие	СПб. [и др.]: Лань	2019
5	П.Н. Шаронин, А.В. Шелыгов, Е.Б. Третьяк	Совершенствование системы бизнес-коммуникации медиаорганизаций с применением облачных систем электронного документооборота: монография	М.: ИТРК	2019

6	М. Гвоздовская	«HR - тренды 2019»	ЭКОПСИ-консалтинг. Режим доступа: http://www.ecopsy.ru/publikatsii/ru-hr-trendyi-2019-goda-prezentatsiya-2.html	2019
7	О. Вайнберг; рис. А. Ландер.	Системный коучинг организаций: организация под микроскопом. Вид изнутри.	СПб.: Изд-во Вернера Регена: Нем. шк. коучинга и медиации	2018
8	А. В. Арфае, И. В. Гарбузюк, Е. А. Чагина	Управление человеческими ресурсами: кадровая политика и кадровый аудит: учеб. пособие	СПб.: Изд-во Политехн. ун-та	2017
9	Ю. А. Курносов	Аналитика как интеллектуальное оружие	М.: Русская аналитическая школа	2017
10	И.В. Ильин, С.В. Широкова, К.С. Дробышевский	Электронный бизнес, электронная коммерция: учеб. пособие	С.-Петерб., политехн. ун-т Петра Великого	2017
11	А. А. Веселов, С. А. Кошечкин, И. И. Летунова	Три системы найма персонала	Ростов н/Д: Феникс	2016
12	Н. Альбрехт	«Пять правил Digital». Доклад на XVII Саммите HR-директоров России и СНГ	Режим доступа: https://www.hr-summit.ru/ru/konferentsiy	2016
13	М. Попова	«HR-революция»	РБК+ Тематическое приложение к ежедневной деловой газете РБК. №028 (2284). Режим доступа: http://www.rbcplus.ru/news/56c3e2297a8aa91dc0ad91a4	2016
14	Д. Булин	Греф: России требуется новая система управления	BBC Русская служба. Режим доступа: http://www.bbc.com/russian/business/2016/05/160522_gref_skolkovo_lecture	2016

15	А. Белайчук	Цифровой переворот: без интернета вашему бизнесу не выжить	Executive.ru. Режим доступа: http://www.executive.ru/management/marketing/1982777-tsifrovoi-perevorot-bez-interneta-vashemu-biznesune-vyzhi	2015
16	Л. Бердникова	Ценный сотрудник: найти и удержать: [практ. рук. по найму, обучению и мотивации сотрудников]	СПб.: ЛЕМА	2015
17	А. Яковлев, А. Довжиков	Веб-аналитика: основы, секреты, трюки	СПб.: БХВ-Петербург	2010

В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- http://vshssn.msu.ru/ - Высшая школа современных социальных наук Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова;
- http://www.ecsocman.edu.ru - Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»;
- http://www.cfin.ru – «Корпоративный менеджмент»;
- http://www.hrm.ru - электронная библиотека HR-специалистов.
- www.re-c.ru – сайт издания «Российский экономический журнал».
- www.vopreco.ru – сайт журнала «Вопросы экономики».
- www.nbmgu.ru – библиотека экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова
- www.cbr.ru – сайт Центрального Банка
- www.minfin.ru – сайт Министерства финансов РФ.
- www.government.ru – сайт Правительства РФ.
- www.ecsocman.edu.ru – портал по социологии, экономике и менеджменту.
- www.socionet.ru - портал по общественным наукам
- www.gks.ru – официальный сайт Росстата РФ.
- https://khabarovsk.hh.ru/article/303224 - HH.ru «Digital-словарик для HR».
- https:// www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html - Deloitte Global Human Capital Trends.
- Информационные данные Госкомстата, Государственного таможенного комитета, коммерческих и государственных компаний, полученные через поисковые системы Yandex, Rambler, Google, Mail— Сайты маркетинговых и коммуникационных агентств и др.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, в зависимости от разрабатываемых проектов может понадобиться интерактивная доска и др.). Для организации самостоятельной работы имеется доступ к Интернет-ресурсам, учебникам и базам данных.