

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
Кафедра организационного развития

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

Управление персоналом и экономика бизнеса
(с дополнительной квалификацией в области экономики бизнеса)

Наименование направленности (профиля)/специализации

Уровень высшего образования: *Бакалавриат*

Форма обучения: *Очно-заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Цифровая трансформация в управлении персоналом

Рабочая программа дисциплины

Составители: к.э.н. ,доцент С.В.Назайкинский

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 8 от 25.03.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы	5
2. Структура дисциплины	5
3. Содержание дисциплины.....	6
4. Образовательные технологии.....	7
5. Оценка планируемых результатов обучения	7
5.1 Система оценивания	7
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине	7
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	12
6.1 Список источников и литературы	12
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	13
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	13
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	14
9. Методические материалы	15
9.1 Планы семинарских занятий	15
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	15
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	16

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование теоретических и практических знаний в области цифровизации в управлении персоналом

Задачи:

- изучение цифровых инструментов, применяемых в сфере управления персоналом
- формирование системного мышления и умения применять его в условиях трансформации отраслей экономики в контексте цифровизации;
- сформировать практические навыки цифровизации в управлении персоналом

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК 5.1 Владеет современными информационными технологиями для решения профессиональных задач	<i>Знать:</i> современные информационные технологии для решения профессиональных задач <i>Уметь:</i> ориентироваться в информационном поле цифровизации управления персоналом; <i>Владеть:</i> современными информационными технологиями для решения профессиональных задач
	ОПК 5.2 Использует современные программные средства при решении профессиональных задач	<i>Знать:</i> современные программные средства при решении профессиональных задач <i>Уметь:</i> использовать современные программные средства при решении профессиональных задач <i>Владеть:</i> навыками использования современных программных средств при решении профессиональных задач поиска и обработки актуальной данных в области цифровой экономики в различных областях
ОПК- 6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности	ОПК- 6.1 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий	<i>Знать:</i> принципы работы современных информационных технологий <i>Уметь:</i> использовать принципы работы современных информационных технологий <i>Владеть:</i> навыками работы с современными информационными технологиями

	ОПК- 6. 2 Способен использовать принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности	<i>Знать:</i> принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности в области управления персоналом <i>Уметь:</i> использовать принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности в области управления персоналом <i>Владеть:</i> навыками работы с современными информационными технологиями для решения задач профессиональной деятельности в области управления персоналом
--	--	--

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Цифровая трансформация в управлении персоналом» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа.

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
	Лекции	12
	Семинары	12
Всего:		24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часов.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Тема 1. Общая концепция цифровой трансформации управления персоналом	Концепция цифровой экономики: понятие, условия возникновения, цели, задачи, базовые направления развития. Характер новой цифровой среды и цифровых технологий. Цифровая трансформация управления персоналом: инструменты, методы, стратегии. безопасность цифровой трансформации. Общие институциональные основы цифровой экономики.
2	Тема 2. Digital-инструменты: классификация, общая характеристика	Искусственный интеллект: понятие, сущность Направления роботизации в управлении персоналом. Чат-боты и HR-роботы: классификация, общая характеристика, функциональные возможности. Преимущества и проблемы применения при решении

		<p>профессиональных задач.</p> <p>Средства автоматизации технологий управления персоналом. Цифровые сервисы для проведения видео - и аудиоинтервью: назначение, классификация, общая характеристика, функциональные возможности.</p> <p>Программы для тестирования и оценки сотрудников.</p> <p>Цифровые инструменты управленческой аналитики в сфере управления персоналом. Технология BigData.</p> <p>Агрегация и уберизация в управлении персоналом</p> <p>Инструменты виртуальной (Virtualreality, VR) и дополненной (Augmentedreality, AR) реальности.</p>
3	Тема 3. Автоматизация технологий управления персоналом	<p>Цели, условия автоматизации технологий управления персоналом. Общая характеристика специального программного обеспечения в области управления персоналом.</p> <p>Программные продукты для автоматизации технологии подбора и отбора персонала.</p> <p>Программные продукты для автоматизации технологии оценки персонала.</p> <p>Программные продукты для автоматизации технологии развития и управления карьерой персонала.</p> <p>Уровни автоматизации технологий управления персоналом.</p> <p>Модель зрелости автоматизации управления персоналом.</p>
4	Тема 4. Цифровизация HR-процессов	<p>Цифровизация процесса подбора и отбора персонала.</p> <p>Трансформация технологии подбора и отбора персонала с использованием цифровых инструментов. Факторы выбора цифровых инструментов подбора и отбора персонала.</p> <p>Специальные приложения для подбора и отбора персонала: назначение, функциональные возможности.</p> <p>Цифровизация процесса адаптации персонала.</p> <p>Цифровизация процесса обучения персонала</p> <p>Цифровые сервисы для обучения персонала.</p> <p>Базы знаний, электронные библиотеки, учебные порталы дистанционного обучения (E-learning), цифровые корпоративные университеты. Машинное обучение, инструменты геймификации.</p> <p>Цифровизация процесса оценки персонала. Универсальные и специализированные цифровые системы оценки персонала.</p>
	Тема 5. Цифровые платформы в сфере управления персоналом (HR-биржи)	<p>Универсальные и специализированные цифровые платформы.</p> <p>Универсальный агрегатор Общероссийская база вакансий и резюме «Работа России». Специализированные агрегаторы в области управления персоналом.</p> <p>Обучающие платформы.</p> <p>Специализированные и универсальные HR-биржи.</p> <p>Назначение, принцип действия.</p> <p>Формы взаимодействия заказчика и исполнителя услуг на цифровых платформах.</p> <p>Условия использования и эффективность цифровых платформ в сфере управления персоналом</p>

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Вид контроля	Критерии оценки	Количество баллов
1. Участие в обсуждении теоретических вопросов и дискуссии	до 5 баллов	30
2. Доклад	20 баллов	20
3. Практическое задание	10 баллов	10
4. Промежуточная аттестация	Ответы на вопросы	40
Итого за семестр (дисциплину)		100

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	Отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	Хорошо		C
56 – 67	Удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	Неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	отлично/ зачтено	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
82-68/ C	хорошо/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и, по существу, излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетворительно/ зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	неудовлетворительно/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии учитываются (максимально 5 баллов):

- степень раскрытия содержания материала (0-2 балла);
- изложение материала (грамотность речи, точность использования терминологии и символы, логическая последовательность изложения материала (0-3 балла);

При оценивании практического задания учитывается:

- обучающийся выполнил практическое задание правильно и в полном объеме, соблюдая последовательность совершаемых действий (10 баллов);
- обучающийся выполнил практическое задание в полном объеме, соблюдая последовательность совершаемых действий, имеются неточности, студент самостоятельно их

исправляет (6-9 баллов);

- обучающийся решил практическое задание, не соблюдая последовательность совершаемых действий, есть 2-3 недочета (3-5 баллов);

- обучающийся практическое задание решил частично, не соблюдая последовательность совершаемых действий, имеются существенные неточности (1-2 балла).

- обучающийся не выполнил практическое задание (0 баллов).

Пример практического задания

Тема. Цифровизация технологий подбора и отбора персонала

Цель: определить тенденции применения цифровых инструментов в технологии подбора и отбора персонала

Задачи:

- Проанализировать факторы, влияющие на выбор цифровых инструментов подбора и отбора персонала
- Оценить возможность применения различных цифровых инструментов в технологии подбора и отбора персонала.

Методические указания

В настоящее время на рынке представлено достаточно большое количество цифровых инструментов и программных продуктов для цифровизации и автоматизации технологии подбора и отбора персонала: чат-боты, роботы-рекрутеры, платформы для онлайн-тестирования, автоматизированные системы подбора и отбора персонала, HR-аналитика, Big Data и др.

Наличие большого количества разнообразных программных продуктов и устройств для цифровизации процесса подбора и отбора персонала обуславливает проблему их рационального выбора в конкретной организации.

Выбор конкретной цифровой технологии зависит от ряда факторов:

- размер организации / численность персонала организации;
- коэффициент текучести кадров;
- технология подбора персонала / категории подбираемых сотрудников;
- стоимость цифровых инструментов и их обслуживания.

Одним из главных факторов, влияющих на выбор современных digital-инструментов для подбора и отбора персонала, является размер организации и количество работающих в ней сотрудников. Если организация является малой (менее 100 сотрудников), то потребность в подборе и отборе персонала возникает редко, поэтому целесообразно применять традиционные методы (например, реферальный рекрутинг, внутренний конкурс) или использовать такие бесплатные инструменты, как бесплатные порталы (например «Работа России»), социальные сети, общедоступные мессенджеры, бесплатные программы для проведения видео-интервью.

В организациях средних размеров (от 100 до 500 человек) могут быть использованы чат-боты, онлайн-платформы для тестирования сотрудников и проведения видеоинтервью.

В крупных организациях (от 500 сотрудников и больше) потребность в подборе и отборе персонала возникает достаточно часто. В связи с этим целесообразно использовать цифровые инструменты, которые обеспечивают автоматизацию большинства этапов, например, работа-рекрутера.

Таблица 1

Рекомендации по применению digital-инструментов в процессе подбора и отбора персонала в зависимости от размера организации

Размер компании	Малый	Средний	Крупный
Цифровой инструмент			
Чат-бот	-	+	+
Робот-рекрутер	-	-	+
Платформы для онлайн-тестирования	-	+	+
Видео-интервью	+	+	+

Автоматизированные системы подбора и отбора персонала	-	-	+
---	---	---	---

Важным фактором, определяющим целесообразность автоматизации процесса подбора и отбора персонала является технология подбора персонала (Mass recruitment, Management selection, Executive search), которая зависит от категории подбираемых сотрудников.

При массовом подборе необходимо в короткие сроки найти большое количество работников на однотипные позиции, работа на которых не требует высокой квалификации.

При подборе персонала на позиции линейных сотрудников и руководителей необходимо особое внимание уделить проверке личных качеств кандидатов. С этой целью могут применяться такие современные digital-инструменты, как платформы для онлайн – тестирования, HR-аналитика.

Для подбора персонала на позиции топ-менеджеров, как правило, цифровые инструменты могут применяться ограниченно, только как вспомогательный инструмент, например, для тестирования или сбора информации (см.табл.2).

Таблица 2

Рекомендации по применению digital-инструментов в процессе подбора и отбора персонала в зависимости от применяемой технологии (категории персонала)

Технология	Mass recruitment	Management selection	Executive search
Цифровой инструмент			
Чат-бот	+	+	-
Робот-рекрутер	+	+	-
Платформы для онлайн-тестирования	+	+	-
Видео-интервью	+	+	+
Автоматизированные системы подбора и отбора персонала	+	-	-

Большое значение при выборе инструментов цифровизации процесса подбора и отбора персонала имеет коэффициент текучести кадров. Если в организации показатель текучести кадров ниже социально-нормативного уровня текучести, то применение цифровых инструментов для подбора и отбора персонала нецелесообразно. В компаниях со средним уровнем текучести кадров полностью автоматизировать подбор и отбор персонала нецелесообразно, но отдельные digital-инструменты могут быть использованы (см. табл.3).

Таблица 3

Рекомендации по применению digital-инструментов в процессе подбора и отбора персонала в зависимости от уровня текучести кадров в организации

Уровень текучести	Низкий	Средний	Высокий
Цифровой инструмент			
Чат-бот	-	+	+
Робот-рекрутер	-	+	+
Платформы для онлайн-тестирования	-	+	+
Видео-интервью	-	+	+
Автоматизированные системы подбора и отбора персонала	-	-	+

Пример решения задания

Определить целесообразность использования digital-инструментов в процессе подбора и отбора кандидатов в крупной торговой организации с высоким уровнем текучести кадров на стадии роста (масштабирование бизнеса) на должности продавцов-консультантов (заполнить таблицу 4).

Таблица 4

Рекомендации по применению digital-инструментов в процессе подбора и отбора персонала

Цифровой инструмент	+ -
Чат-бот	

Робот-рекрутер	
Платформы для онлайн-тестирования	
Видео-интервью	
Автоматизированные системы подбора и отбора персонала	

Примечание: если целесообразно использовать digital-инструмент, то поставьте знак «+», если нет знак «-».

Алгоритм решения задания

1. Определяем целесообразность применения digital-инструментов в зависимости от размера организации.
2. Определяем целесообразность применения digital-инструментов в зависимости от применяемой технологии (категории подбираемого персонала).
3. Определяем целесообразность применения digital-инструментов в зависимости от уровня текучести кадров..
4. Заполняем табл.4.

Таблица 4

Рекомендации по применению digital-инструментов в процессе подбора и отбора персонала

Цифровой инструмент	+ -
Чат-бот	+
Робот-рекрутер	+
Платформы для онлайн-тестирования	+
Видео-интервью	+
Автоматизированные системы подбора и отбора персонала	+

Примечание: если целесообразно использовать digital-инструмент, то поставьте знак «+», если нет знак «-».

Задание для самостоятельного выполнения

Определить целесообразность использования digital-инструментов в процессе подбора и отбора кандидатов в средней консалтинговой компании со средним уровнем текучести кадров на должности старших консультантов (заполнить таблицу 5).

Таблица 5

Рекомендации по применению digital-инструментов в процессе подбора и отбора персонала

Цифровой инструмент	+ -
Чат-бот	
Робот-рекрутер	
Платформы для онлайн-тестирования	
Видео-интервью	
Автоматизированные системы подбора и отбора персонала	

Примечание: если целесообразно использовать digital-инструмент, то поставьте знак «+», если нет знак «-».

Примерная тематика докладов

- Трансформация технологии подбора персонала с использованием современных цифровых инструментов
- Трансформация технологии отбора персонала с использованием современных цифровых инструментов
- Трансформация технологии адаптации персонала с использованием современных цифровых инструментов
- Трансформация технологии оценки персонала с использованием современных цифровых инструментов
- Трансформация технологии обучения персонала с использованием современных цифровых инструментов
- Трансформация технологии управления карьерой персонала с использованием современных цифровых инструментов
- Трансформация технологии стимулирования персонала с использованием современных цифровых инструментов

Цифровые обучающие платформы

Цифровые платформы для подбора и отбора персонала

Цифровые платформы для оценки персонала

Цифровизация технологий управления персоналом с использованием инструментов виртуальной (Virtualreality, VR) и дополненной (Augmentedreality, AR) реальности.

Цифровизация технологий управления персоналом с использованием инструментов геймификации

Цифровизация технологий управления персоналом с использованием инструментов HR-аналитики

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

1. Концепция цифровой экономики: понятие, условия возникновения, цели, задачи, базовые направления развития.
2. Цифровая трансформация управления персоналом: инструменты, методы, стратегии. безопасность цифровой трансформации.
3. Чат-боты и HR-роботы: классификация, общая характеристика, функциональные возможности. Преимущества и проблемы применения при решении профессиональных задач
4. Цифровые сервисы для проведения видео - и аудиоинтервью: назначение, классификация, общая характеристика, функциональные возможности.
5. Цифровые инструменты управленческой аналитики в сфере управления персоналом. Агрегация и уберизация в управлении персоналом
6. Инструменты виртуальной (Virtualreality, VR) и дополненной (Augmentedreality, AR) реальности в управлении персоналом
7. Общая характеристика специального программного обеспечения в области управления персоналом
8. Программные продукты для автоматизации технологии подбора и отбора персонала.
9. Программные продукты для автоматизации технологии оценки персонала.
10. Программные продукты для автоматизации технологии развития и управления карьерой персонала.
11. Цифровизация процесса подбора и отбора персонала.
12. Цифровизация процесса адаптации персонала.
13. Цифровизация процесса обучения персонала
14. Цифровые сервисы для обучения персонала.
15. Инструменты геймификации в управлении персоналом
16. Цифровизация процесса оценки персонала.
17. Универсальные и специализированные цифровые платформы в сфере управления персоналом
18. Формы взаимодействия заказчика и исполнителя услуг на цифровых платформах
19. Уровни автоматизации технологий управления персоналом.
20. Модель зрелости автоматизации управления персоналом

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1.Список источников и литературы

Источники
основные:

1. Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ (ред. от 18.03.2019) "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_181810.

2. Федеральный закон от 31.07.2020 N 259-ФЗ "О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358753/
3. Федеральный закон от 20.07.2020 N 211-ФЗ "О совершении финансовых сделок с использованием финансовой платформы". [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_357765/
4. Федеральный закон от 31.07.2020 N 258-ФЗ "Об экспериментальных правовых режимах в сфере цифровых инноваций в Российской Федерации" [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358738/
5. Государственная программа Российской Федерации «Информационное общество» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://programs.gov.ru/Portal/program/23/passport>
6. Федеральный закон от 27.06.2011 N 161-ФЗ "О национальной платежной системе" (ред. от 28.11.2018). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

Литература

Основная

1. Маркова, В. Д. Цифровая экономика: учебник / В.Д. Маркова. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 186 с. Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1872744>
2. Казанбиева, А. Х. Информационные технологии в сфере управления персоналом: учебное пособие / А. Х. Казанбиева, Л. В. Стацюк. - Москва : Прометей, 2024. - 412 с. - ISBN 978-5-00172-607-4. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2144364>

Дополнительная

1. Вайл, П. Цифровая трансформация бизнеса: изменение бизнес-модели для организации нового поколения / Питер Вайл, Стефани Ворнер; пер. с англ. - Москва: Альпина Паблишер, 2019. - 264 с. - ISBN 978-5-96142-250-4. - Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1077903>.

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемыми эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9.Методические материалы

9.1.Планы семинарских занятий

Тема 1. Общая концепция цифровой трансформации управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Концепция цифровой экономики: понятие, условия возникновения, цели, задачи,
2. Общие институциональные основы цифровой экономики.
3. Цифровая трансформация управления персоналом: инструменты, методы, стратегии

Тема 2. Digital-инструменты: классификация, общая характеристика

Вопросы для обсуждения

1. Искусственный интеллект: понятие, сущность
2. Направления роботизации в управлении персоналом.
3. Средства автоматизации технологий управления персоналом.
4. Цифровые сервисы в сфере управления персоналом

Тема 3. Автоматизация технологий управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Цели, условия автоматизации технологий управления персоналом.
2. Специальное программное обеспечение в области управления персоналом.
3. Уровни автоматизации технологий управления персоналом.
4. Модель зрелости автоматизации управления персоналом.

Тема 4. Цифровизация HR-процессов

Вопросы для обсуждения

5. Цифровизация процесса подбора и отбора персонала.
6. Цифровизация процесса адаптации персонала.
7. Цифровизация процесса обучения персонала
8. Цифровые сервисы для обучения персонала.
9. Цифровизация процесса оценки персонала.

Тема 5. Цифровые платформы в сфере управления персоналом (HR-биржи)

1. Универсальные и специализированные цифровые платформы.
2. Специализированные агрегаторы в области управления персоналом.
3. Обучающие платформы.
4. Специализированные и универсальные HR-биржи.

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Подготовка докладов и презентаций

Письменная работа состоит из двух частей: презентации и доклада. Презентация может быть представлена в программе Microsoft Power Point. Началом работы над докладом является выбор темы и определение задач исследования. Выбор темы зависит от личной заинтересованности обучающегося.

Подготовка к работе начинается с ознакомления с имеющейся литературой и источниками по избранной теме исследования. Большую помощь в определении степени разработки научной проблемы оказывают справочные издания (энциклопедии, словари, справочники, электронные ресурсы, библиографические указатели и др.), с просмотра которых следует начинать работу по составлению списка источников и литературы по теме

работы. Затем обучающийся обращается непосредственно к литературе, которая содержит наиболее общий и полный обзор современного состояния данной проблемы, и знакомится со всей имеющейся литературой и источниками по теме, отбирая среди них необходимые, по мнению обучающегося, для раскрытия целей и задач семинарского доклада-презентации.

Работа имеет определенную структуру, обязательными частями которой является: 1) титульный лист, 2) оглавление, 3) цели задачи, 4) разделы, 5) заключение, 6) список используемых источников и литературы.

Титульный лист является первым листом слайда, в нем последовательно указывается название ведомства (министерства) и института, факультет, курс, фамилия студента, тема доклада, фамилия научного руководителя (преподавателя), место и год написания.

Оглавление (содержание) помещается за титульным листом, в нем должны быть указаны названия всех разделов (тем). Далее обязательно указать цель и задачи работы. Затем основная часть работы. Следующим пунктом необходимо представить заключение. Последний слайдом является список использованных источников и литературы.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - формирование теоретических и практических знаний в области цифровизации управления персоналом

Задачи:

- изучение цифровых инструментов, применяемых в сфере управления персоналом
- формирование системного мышления и умения применять его в условиях трансформации отраслей экономики в контексте цифровизации;
- формирование практических навыков цифровизации в управлении персоналом

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- современные информационные технологии для решения профессиональных задач
- современные программные средства при решении профессиональных задач
- принципы работы современных информационных технологий
- принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности в области управления персоналом

Уметь:

- ориентироваться в информационном поле цифровизации управления персоналом;
- использовать современные программные средства при решении профессиональных задач
- использовать принципы работы современных информационных технологий
- использовать принципы работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности в области управления персоналом

Владеть:

- современными информационными технологиями для решения профессиональных задач
- навыками использования современных программных средств при решении профессиональных задач поиска и обработки актуальной данных в области цифровой экономики в различных областях
- навыками работы с современными информационными технологиями
- навыками работы с современными информационными технологиями для решения задач профессиональной деятельности в области управления персоналом