

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Сокерина Светлана Вячеславовна**

Рабочая программа дисциплины

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Код УМК 97154

Утверждено
Протокол №11
от «17» июня 2021 г.

Пермь, 2021

1. Наименование дисциплины

Управление персоналом в цифровой экономике

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление человеческими ресурсами

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Управление персоналом в цифровой экономике** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление человеческими ресурсами)

ОПК.4 Способен применять статистические и экономико-математические методы для обработки экономической информации и выявления закономерностей экономических процессов

Индикаторы

ОПК.4.1 Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов

ПК.1 Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом

Индикаторы

ПК.1.1 Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу

ПК.1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала

ПК.3 Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

Индикаторы

ПК.3.2 Осуществляет мероприятия по организации обучения персонала и оценке результатов

ПК.8 Способен проводить анализ рынка труда и определение потребности в кандидатах и рабочих местах в соответствии с профилем должности и картой поиска кандидатов

Индикаторы

ПК.8.1 Решает задачи по определению потребности в трудовых ресурсах и составлению профиля должности, готовит информацию для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности

ПК.8.2 Осуществляет сбор и анализ информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление человеческими ресурсами)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	10
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Письменное контрольное мероприятие (3)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (10 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Цифровая экономика и изменение требований к персоналу.

Технологические уклады. Этапы развития цифровой экономики. Цифровая трансформация бизнеса. Особенности бизнес-процессов в условиях цифровой трансформации. Факторы успешной цифровой трансформации. Цифровые изменения в разных функциональных зонах в бизнесе.

Эволюция системы управления персоналом: от кадрового менеджмента к Digital HR.

[Глобальные тренды в управлении персоналом]

Концепции управления человеческим активом. Глобальные тренды в управлении персоналом. Управление вовлеченностью. Управление знаниями. Саморазвивающиеся и самообучающиеся компании. Управление командами. Внедрение Agile философии в HR. Управление талантами. HR-стратегия. Управление потенциалом персонала

Трансформация HR – процессов в цифровой экономике

Трансформация бизнес-процессов HR - аналитика. Автоматизация бизнес-процессов. Внедрение современных технологий (чаты - боты, искусственный интеллект, VR - технологии и пр.) в процессы управления человеческим капиталом.

Компетенции для будущего настоящего: Лидерство и управление в Команде. Коммуникации и взаимоотношения в цифровой организации. Hard и Soft Skills лидера изменений.

HR - бизнес-партнер. Управление изменениями в компаниях. Компетенции лидеров в цифровой экономике.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторные занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Цифровая экономика. Социально-экономические и управленческие концепции : коллективная монография / Л. И. Антонова, Д. И. Городецкий, А. Ф. Золотарева [и др.] ; под редакцией А. А. Степанова. — Москва : Научный консультант, Виктория плюс, 2018. — 186 с. — ISBN 978-5-6040573-2-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/80804>

Дополнительная:

1. Горелов, Н. А. Развитие информационного общества: цифровая экономика : учебное пособие для вузов / Н. А. Горелов, О. Н. Кораблева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 241 с. — (Университеты России). — ISBN 978-5-534-10039-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/429156>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-tsifrovoy-ekonomike> Управление персоналом в цифровой экономике

<https://creativeconomy.ru/lib/110179> Управление персоналом в цифровой экономике

https://www.researchgate.net/publication/336212122_Didzitalizirovannoe_upravlenie_personalom_ponat_ie_perspektivy_razvitiia Управление персоналом в цифровой экономике

<https://vestnik.susu.ru/em/article/view/8286> Управление персоналом в цифровой экономике

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Управление персоналом в цифровой экономике** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

В рамках курса используются следующие информационные технологии:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы
- 5) пестикирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений;
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением,

меловой (и) или маркерной доской.

3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.
4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
5. Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.
6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Управление персоналом в цифровой экономике**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ОПК.4

Способен применять статистические и экономико-математические методы для обработки экономической информации и выявления закономерностей экономических процессов

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ОПК.4.1 Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов	Имеет знания по возможности использования методов математического анализа и применения их в HR - процессах..	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления об основных методах математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с применением основных методов математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о применении основных методов математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Студент показал полное понимание о применении основных методов математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала по применению</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Отлично</p> <p>основных методов математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>

ПК.1

Способен осуществлять работу по обеспечению организации персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.1.1</p> <p>Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу</p>	<p>Умеет определять потребность в персонале в условиях цифровой экономики, отслеживает изменения в требованиях к персоналу в связи с изменениями в условиях VUCA - реальности.</p>	<p>Неудовлетворител</p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о сборе информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p>Удовлетворительн</p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных со сбором информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о сборе информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу.</p> <p>Хорошо</p> <p>Студент показал полное понимание о сборе</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Хорошо информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p>Отлично Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала о сборе информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>
<p>ПК.1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p>Знает как изменился процесс поиска и отбора персонала, как трансформируется процесс привлечения и найма в условиях цифровой экономики.</p>	<p>Неудовлетворител У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о поиске, привлечении, подборе и отборе персонала. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p>Удовлетворительн Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с поиском, привлечением, подбором и отбором персонала. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о поиске, привлечении, подборе и отборе персонала</p> <p>Хорошо Студент показал полное понимание о поиске привлечении, подбора и отбора персонала, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Отлично</p> <p>Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала о поиске привлечении, подборе и отборе персонала, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>

ПК.3

Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.3.2</p> <p>Осуществляет мероприятия по организации обучения персонала и оценке результатов</p>	<p>Знает способы и методы обучения персонала и оценки результатов. Умеет формировать программы и осуществлять мероприятия по обучению и оценке персонала, формируя компетенции для будущего настоящего.</p>	<p>Неудовлетворител</p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления об организации процесса обучения персонала и оценке результатов. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p>Удовлетворительн</p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с организацией процесса обучения и оценки персонала. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление об организации процесса обучения и оценки персонала.</p> <p>Хорошо</p> <p>Студент показал полное понимание об организации процесса обучения и оценки персонала, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p>Отлично</p> <p>Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала об организации процесса обучения и оценке персонала, демонстрирует способность применять</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		Отлично теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.

ПК.8

Способен проводить анализ рынка труда и определение потребности в кандидатах и рабочих местах в соответствии с профилем должности и картой поиска кандидатов

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ПК.8.2 Осуществляет сбор и анализ информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата	Знает какие изменения происходят на рынке труда. Умеет найти актуальные источники поиска в зависимости от рыночной конъюнктуры и изменений на рынке труда. Умеет проводить трансформацию HR - процессов в цифровой экономике.	<p>Неудовлетворител У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых для осуществления сбора и анализа информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата, не имеет представления о сборе и анализе информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p>Удовлетворительн Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с осуществлением сбора и анализа информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о том как осуществляется сбор и анализ информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Хорошо</p> <p>Студент показал полное понимание об осуществлении сбора и анализа информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p>Отлично</p> <p>Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала об осуществлении сбора и анализа информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>
<p>ПК.8.1</p> <p>Решает задачи по определению потребности в трудовых ресурсах и составлению профиля должности, готовит информацию для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности</p>	<p>Умеет решать задачи по трансформации HR - процессов в условиях цифровой экономики. Может решать задачи по определению потребности в трудовых ресурсах.</p>	<p>Неудовлетворител</p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о том как решать задачи по определению потребности в трудовых ресурсах и составлению профиля должности, как готовить информацию для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p>Удовлетворительн</p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с решением задач по определению потребности в трудовых ресурсах и составлению профиля должности, по подготовке информации для кандидатов о работодателе и профиле вакантной</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p>Удовлетворительн должности. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о решении задачи по определению потребности в трудовых ресурсах и составлению профиля должности, подготовке информации для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности</p> <p>Хорошо Студент показал полное понимание о решении задачи по определению потребности в трудовых ресурсах и составлению профиля должности, подготовке информации для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p>Отлично Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала по решению задачи по определению потребности в трудовых ресурсах и составлению профиля должности, готовит информацию для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Цифровая экономика и изменение требований к персоналу. Входное тестирование	Знание о современных технологиях в сфере управления персоналом
ПК.1.1 Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу	Эволюция системы управления персоналом: от кадрового менеджмента к Digital HR. [Глобальные тренды в управлении персоналом] Письменное контрольное мероприятие	Умеет находить информацию о современных трендах в вопросах управления персоналом и использовать эту информацию для внедрения в прикладную деятельность.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.1.2 Осуществляет поиск привлечение, подбор и отбор персонала</p> <p>ПК.1.1 Выполняет сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления, принимает оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу</p> <p>ОПК.4.1 Применяет основные методы математического анализа для количественной оценки социально-экономических процессов</p> <p>ПК.8.2 Осуществляет сбор и анализ информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата</p> <p>ПК.8.1 Решает задачи по определению потребности в трудовых ресурсах и составлению профиля должности, готовит информацию для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности</p>	<p>Трансформация HR – процессов в цифровой экономике</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знание как вести поиск, привлечение, подбор и отбор персонала. Умение решать задачи по определению потребности в трудовых ресурсах и составлению профиля должности, готовит информацию для кандидатов о работодателе и профиле вакантной должности. Знание как выполнять сбор информации о потребности организации в персонале исходя из стратегических целей управления. Умение принимать оптимальные организационно-управленческие решения по персоналу. Умение осуществлять сбор и анализ информации о рынке труда, источниках поиска кандидатов, об организациях и кандидатах на замещение рабочих мест в соответствии с картой поиска кандидата</p>
<p>ПК.3.2 Осуществляет мероприятия по организации обучения персонала и оценке результатов</p>	<p>Компетенции для будущего настоящего: Лидерство и управление в Команде. Коммуникации и взаимоотношения в цифровой организации. Hard и Soft Skills лидера изменений.</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знание о том какие компетенции для будущего настоящего будут актуальными и как сформировать эти компетенции.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Цифровая экономика и изменение требований к персоналу.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Студент имеет понимание про методы и технологии управления персоналом в цифровой экономике	5

Эволюция системы управления персоналом: от кадрового менеджмента к Digital HR.

[Глобальные тренды в управлении персоналом]

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Проработаны 10 источников (за последние 3 года) и сформировано собственное представление о глобальных трендах в управлении персоналом – в виде тезисов.	30
Сформировано собственное представление о глобальных трендах в управлении персоналом – в виде тезисов. Однако количество источников меньше обозначенного, источники не актуальны.	15
Не проработаны 10 источников (за последние 3 года) и сформировано собственное представление о глобальных трендах в управлении персоналом – в виде тезисов.	0

Трансформация HR – процессов в цифровой экономике

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Сформирован концепт о том как происходит трансформация HR – процессов в цифровой экономике	30
Сформирован концепт о том как происходит трансформация HR – процессов в цифровой экономике. Однако в концепт включены не самые современные и актуальные тренды и технологии.	15
Не сформирован концепт о том как происходит трансформация HR – процессов в цифровой экономике	0

Компетенции для будущего настоящего: Лидерство и управление в Команде.

Коммуникации и взаимоотношения в цифровой организации. Hard и Soft Skills лидера изменений.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Сформирована модель компетенций специалиста будущего. Проведен анализ компетенций согласно сформированной модели.	40
Сформирована модель компетенций специалиста будущего. Однако анализ компетенций согласно сформированной модели не проведен.	20
не сформирована модель компетенций специалиста будущего. Не проведен анализ компетенций согласно сформированной модели.	0