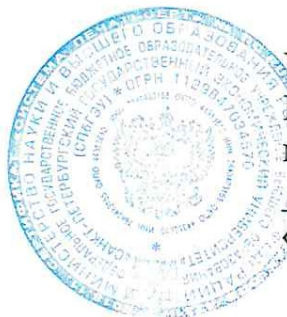


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и
методической работе

 /Шубаева В.Г./

« 28 » августа 20 20 г.

**ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы	Управление человеческими ресурсами
Уровень образования	высшего магистратура
Форма обучения	заочная

Составитель:

_____ / д.э.н., профессор Круглов Д.В.

Санкт-Петербург
2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ	3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО	3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ	3
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	4
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА	5
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ	5
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины	5
7.2. Организация самостоятельной работы	6
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	6
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	7
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса	8
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	8
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО	9

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: заключается в формировании у студентов представления о новых направлениях в области управления человеческими ресурсами с использованием цифровых технологий и их использованию в HR – процессах в целях разработки интегрированных стратегий и программ цифрового управления персоналом.

Задачи: последовательное изучение и практическое освоение эффективных методов автоматизации (цифровизации) задач управления человеческими ресурсами; - владение программными средствами и приложениями, облачными технологиями для решения задач информационной поддержки и анализа предметной области в кадровых процессах; навыками использования информационно-поисковых программных средств для работы с законодательными документами по персоналу в электронных базах.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 «Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами» относится вариативной части Блока 1 и является обязательной для освоения обучающимся после их выбора.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы, представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции и выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы компетенций (показатели освоения компетенции)
1	2	3
ПК-6 способностью обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями	Второй уровень (углубленный) (ПК 6)-2	Знать: основные методы анализа и систематизации информации, полученной отечественными и зарубежными исследователями З2 (ПК-6) Уметь: использовать различные источники научной, учебно-методической и экономической информации для выявления актуальных проблем управления, полученные отечественными и зарубежными исследователями У2 (ПК-6) Владеть: методикой и методологией научных исследований, методами анализа, синтеза в области цифровизации управления человеческими ресурсами В2 (ПК-6)

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачет - 4 семестр;

Таблица 4 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (заочная форма)

Номер и наименование тем и/или разделов/тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
<i>I</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Тема 1. Цифровые процессы в управлении организацией	1	2		24
Тема 2. Цифровой HR: содержание, основные элементы	1	2		24
Тема 3. Классификация цифровых технологий в HR процессах	1	2		24
Тема 4. Интеллектуальные цифровые технологии и системы поддержки принятия кадровых решений	1	2		24
Всего по дисциплине:	4	8		96

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ 1. Методологические основы научного исследования.

Тема 1. Цифровые процессы в управлении организацией

Содержание темы

Информация; экономическая информация - свойства, особенности, показатели качества; информационная технология - понятие и виды; информационная система; принципы создания корпоративных систем; информационная система управления персоналом

Тема 2. Цифровой HR: содержание, основные элементы

Содержание темы

Понятие и содержание «цифровой HR». Основные элементы цифрового HR: HR-аналитика; работа с данными; расчет результата; автоматизация кадровых процессов; проектный подход. Инструменты цифрового HR при формировании использовании и развитии персонала: мобильные технологии для коучинга, для управления производительностью, для планирования времени, для рекрутинга (Digital-рекрутмент, онлайн-рекрутмент, фриланс, «робот Вера», чат-боты) и управления кандидатами, для планирования отпуска, технологии E-learning. Комплекс технических средств управления информационными ресурсами; средства коммуникационной и организационной техники; программные средства современных IT-технологий; нормативно-методическое обеспечение IT-технологий в управлении персоналом; рынок автоматизированных систем управления персоналом, тенденции, перспективы развития цифрового HR

Тема 3. Классификация цифровых технологий в HR процессах

Содержание темы

Диджитализация HR-процессов: понятие, содержание. Цифровые технологии в HR-функциях (кадровый учет и администрирование, компенсации и льготы, подбор персонала, оценка, адаптация, обучение и развитие, HR аналитика, коммуникации, управление талантами, HR брендинг). Методология HR-инжиниринга (системная организация HR менеджмента в среде «человек корпоративная архитектура - информационные технологии»). Процессный подход в описании HR-процессов на базе IDEF, Visio. Понятие локальные сети; аппаратные компоненты локальной сети; глобальная сеть интернет; понятие мультимедиа; технология мультимедиа в HR-процессах

Тема 4. Интеллектуальные цифровые технологии и системы поддержки принятия кадровых решений

Содержание темы

Направления реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации» от 28

июля 2017 г. № 1632-р.: в области «кадры и образование». Понятие интеллектуальных технологий и искусственного интеллекта; этапы развития информационных интеллектуальных технологий; системы поддержки принятия кадровых решений. Сквозные цифровые технологии в HR процессах.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия/ Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия ¹⁵	Вид занятия / Оценочное средство
1	2	3
1	Цифровые процессы в управлении организацией	Проблемный семинар / Тематическая дискуссия
2	Цифровой HR: содержание, основные элементы	Семинар / Тематическая дискуссия
3	Классификация цифровых технологий в HR процессах	Семинар / Тематическая дискуссия
4	Интеллектуальные цифровые технологии и системы поддержки принятия кадровых решений	Семинар / Тематическая дискуссия

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса, обучающийся должен ознакомиться с учебно- методической документацией:

- рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся;
- порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
- графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

- слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;
- ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;
- задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;
- выполнять задания практических занятий полностью и в установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже чем в 2 – недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Электронный учебно-методический комплекс дисциплины «Методология научных исследований в экономике труда » размещен в СДО «Moodle» на сайте СПбГЭУ de.unecon.ru.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося¹⁷

№ тем ы	Вид самостоятельной работы
1	2
1	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка мультимедийной презентации. Подготовка к зачету.
2	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка мультимедийной презентации. КТ 1 Подготовка к зачету.
3	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка мультимедийной презентации. Подготовка к зачету.
4	Подготовка к проверке знаний по теме. Подготовка устного сообщения. КТ-2 Подготовка к зачету.

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

Для обучающихся заочной формы обучения разработаны методические рекомендации по выполнению контрольных работ. Методические рекомендации включают в себя все виды самостоятельной работы, предусмотренные для успешного освоения дисциплины.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В рамках реализации дисциплины «наименование дисциплины» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- проблемная лекция (тема № 1);
- тематическая дискуссия (тема № 1, тема №2, тема № 3, тема № 4);
- проблемный семинар (тема № 1);

Проблемный семинар: предполагает активное вовлечение студентов в процесс обсуждения и решения поставленной проблемы, процесс поиска решения направляется и контролируется преподавателем.

Тематическая дискуссия: обсуждения темы (спорного или проблемного характера) в учебной группе.

Проблемная лекция: преподаватель ставит вопрос или формулирует проблемную задачу и показывает варианты ответов или способов решения, а студенты наблюдают за поиском и

определяют свое отношение к полученному материалу.

Ролевая игра: имитационный игровой метод обучения, характеризующийся следующими основными признаками:

- наличие проблемы или задачи в сфере профессиональной деятельности и распределение ролей между участниками их решения (например, с помощью метода разыгрывания ролей может быть имитировано производственное совещание);
- взаимодействие участников игрового занятия, обычно посредством проведения дискуссии;
- ввод преподавателем в процессе занятия корректирующих условий;
- оценка результатов обсуждения и подведение итогов преподавателем.

Ролевые игры отличаются от деловых игр «локальностью» и меньшей сложностью решаемых проблем, задач профессиональной деятельности, акцентом на ролевых функциях участников в игровой деятельности и оценке её результатов. Общая цель игрового коллектива (учебной группы), как правило, отсутствует. Цели и задачи участников связаны с наилучшим (адекватным, полным, корректным и т.д.) выполнением ролевых функций. Продолжительность ролевой игры может составлять от 0,5 до 4 часов учебного времени.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	Основная/ дополнительная литература	Книгообеспеченность	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	Электронные ресурсы
Трофимов В.В. Информационные системы и технологии в экономике и управлении в 2 ч. Часть 1 : Учебник / отв. ред. Трофимов В. В. — 5-е изд., пер. и доп. — Электрон. дан. — Москва : Юрайт, 2019. — 375 с.	Основная	-	ЭБС Юрайт
Трофимов В.В. Информационные системы и технологии в экономике и управлении в 2 ч. Часть 2 : Учебник / отв. ред. Трофимов В. В. — 5-е изд., пер. и доп. — Электрон. дан. — Москва : Юрайт, 2019. — 324 с.	Основная	-	ЭБС Юрайт
Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 467 с.	основная	-	ЭБС Юрайт
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. - Текст : электронный.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM
Лapidус, Л. В. Цифровая экономика: управление электронным бизнесом и электронной коммерцией : монография / Л.В. Лapidус. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 381 с. — (Научная мысль). — Текст : электронный.	дополнительная	-	ЭБС ZNANIUM

заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	дополнительная литература	Кол-во. экз. в библиот. СПбГЭУ	Электронные ресурсы ²²
--	---------------------------	--------------------------------	-----------------------------------

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ – opac.unicon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№ п/п	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

- для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

— для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

— для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).