

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

ИНСТИТУТ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И ИННОВАЦИЙ

УТВЕРЖДАЮ



Директор института цифровой
экономики и инноваций,
профессор


В. А. Семидоцкий
29 мая 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Направление подготовки
38.04.01 Экономика

Направленность
Цифровая экономика в АПК

Уровень высшего образования
магистратура

Форма обучения
очная, заочная

**Краснодар
2023**

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом в цифровой экономике» разработана на основе федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 11 августа 2020 г. № 939.

Авторы:

доктор экон. наук, профессор



В. А. Семидоцкий

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры цифровой экономики от 17.04.2023 г., протокол № 9.

доктор экон. наук, профессор



В. А. Семидоцкий

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии института цифровой экономики и инноваций от 11.05.2023, протокол № 9.

Председатель
методической комиссии
доктор экон. наук, профессор



В. А. Семидоцкий

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
доктор экон. наук, профессор



В. А. Семидоцкий

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Управление персоналом в цифровой экономике» является формирование знаний, умений и навыков в области использования возможностей цифровизации в управлении персоналом.

Задачи дисциплины

- формирование у обучающихся знаний о процессе внедрения цифровизации в управление персоналом;
- формирование у обучающихся умений в области выбора методов и способов цифровизации в управлении персоналом;
- формирование навыков работы в условиях цифровизации управления персоналом.

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

ПК-4 Способен организовать проектную команду, определить функционал членов проектной команды, выстроить взаимосвязи в проектной команде для достижения внедрение инновационных товаров (услуг), нематериальных активов (брендов) и управление ими в организации

В результате изучения дисциплины обучающийся готовится к освоению трудовых функций:

Профессиональный стандарт «Маркетолог»:

Обобщенная трудовая функция (ОТФ): Разработка и реализация маркетинговых программ с использованием инструментов комплекса маркетинга:

– трудовая функция (ТФ) Разработка, тестирование и внедрение инновационных товаров (услуг), создание нематериальных активов (брендов) и управление ими в организации

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Управление персоналом в цифровой экономике» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений, ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.04.01 Экономика, направленность «Цифровая экономика в АПК».

4 Объем дисциплины (144 часа, 4 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
Контактная работа	37	17
в том числе:		
– аудиторная по видам учебных занятий	34	14
– лекции	18	4
– практические	16	10

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная форма обучения	Заочная форма обучения
– внеаудиторная	3	3
– экзамен	3	3
Самостоятельная работа	107	127
Итого по дисциплине	144	144

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины студенты (обучающиеся) сдают экзамен.

Дисциплина изучается на 1 курсе, в 2 семестре по учебному плану очной и заочной формам обучения.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самосто ятельная работа
1	<p>Основной функционал компаний по управлению персоналом и его трансформация в эпоху цифровизации</p> <p>Несовершенство рынка труда и экономика персонала.</p> <p>Инструментарий экономики персонала.</p> <p>Основной функционал компаний по управлению персоналом.</p> <p>Цифровые трансформации функционала компаний по управлению персоналом.</p>	УК-6 ПК-4	2	2	2	15
2	<p>Барьеры и институты цифровизации процессов по управлению персоналом</p> <p>Основные барьеры для цифровизации предприятий.</p> <p>Трансформация отношений работник-работодатель в условиях цифровизации. Особенности нормативных барьеров цифровизации работы с персоналом в России. Барьеры дистанционной занятости и пути их решения: опыт России и других стран мира.</p>	УК-6 ПК-4	2	2	2	15

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
3	<p>Цифровая грамотность населения: показатели измерения и межстрановые сравнения</p> <p>Методология оценки цифровой грамотности населения. Показатели цифровой грамотности населения. Цифровая грамотность населения в странах Европы и в России: сравнительный анализ.</p>	УК-6 ПК-4	2	2	2	15
4	<p>Системы стимулирования персонала и дифференциация оплаты труда в эпоху цифровизации</p> <p>Принципы и разновидности систем стимулирования персонала. Денежные и неденежные системы стимулирования персонала. Дифференциация оплаты труда между категориями работников. Система показателей, характеризующих результаты деятельности предприятия и работника. Особенности систем оплаты труда при кооперации работников.</p>	УК-6 ПК-4	2	4	4	15
5	<p>Цифровизация поиска, найм, отбор и увольнения персонала при внедрении цифровых технологий</p> <p>Каналы поиска работников и их цифровизация. Внедрение цифровых технологий и их влияние на найм, отбор и увольнения работников. Виды цифровых технологий. Последствия цифровизации для занятости разных категорий работников</p>	УК-6 ПК-4	2	4	4	15
6	<p>Инвестиции в человеческий капитал и дистанционное обучение работников</p> <p>Формы и источники финансирования обучения работников. Преимущества и недостатки дистанционного</p>	УК-6 ПК-4	2	2	2	15

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
	обучения работников. Спрос на навыки и знания в цифровой экономике. Международный опыт обучения в условиях цифровой экономики.					
7	Тенденции и перспективы развития автоматизации проектов управления персоналом Соединение возможностей информационно-коммуникационных технологий и человеческого потенциала. Облачные технологии. Искусственный интеллект. Виртуальная и дополненная реальность. Машинное обучение. Возможности, риски, изменение сущности и содержания управления персоналом.	УК-6 ПК-4	2	2	2	15
	Итого			18	16	107

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1	Основной функционал компаний по управлению персоналом и его трансформация в эпоху цифровизации Несовершенство рынка труда и экономика персонала. Инструментарий экономики персонала. Основной функционал компаний по управлению персоналом. Цифровые трансформации функционала компаний по управлению персоналом.	УК-6 ПК-4	2	0,5	2	15
2	Барьеры и институты цифровизации процессов по управлению персоналом	УК-6 ПК-4	2	0,5	1	15

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самосто ятельная работа
	Основные барьеры для цифровизации предприятий. Трансформация отношений работник-работодатель в условиях цифровизации. Особенности нормативных барьеров цифровизации работы с персоналом в России. Барьеры дистанционной занятости и пути их решения: опыт России и других стран мира.					
3	Цифровая грамотность населения: показатели измерения и межстрановые сравнения Методология оценки цифровой грамотности населения. Показатели цифровой грамотности населения. Цифровая грамотность населения в странах Европы и в России: сравнительный анализ.	УК-6 ПК-4	2	0,5	1	15
4	Системы стимулирования персонала и дифференциация оплаты труда в эпоху цифровизации Принципы и разновидности систем стимулирования персонала. Денежные и неденежные системы стимулирования персонала. Дифференциация оплаты труда между категориями работников. Система показателей, характеризующих результаты деятельности предприятия и работника. Особенности систем оплаты труда при кооперации работников.	УК-6 ПК-4	2	0,5	1	15
5	Цифровизация поиска, найм, отбор и увольнения персонала при внедрении цифровых технологий Каналы поиска работников и их цифровизация. Внедрение цифровых технологий и их влияние на найм, отбор и увольнения	УК-6 ПК-4	2	0,5	1	15

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самосто ятельная работа
	работников. Виды цифровых технологий. Последствия цифровизации для занятости разных категорий работников					
6	Инвестиции в человеческий капитал и дистанционное обучение работников Формы и источники финансирования обучения работников. Преимущества и недостатки дистанционного обучения работников. Спрос на навыки и знания в цифровой экономике. Международный опыт обучения в условиях цифровой экономики.	УК-6 ПК-4	2	0,5	2	15
7	Тенденции и перспективы развития автоматизации проектов управления персоналом Соединение возможностей информационно-коммуникационных технологий и человеческого потенциала. Облачные технологии. Искусственный интеллект. Виртуальная и дополненная реальность. Машинное обучение. Возможности, риски, изменение сущности и содержания управления персоналом.	УК-6 ПК-4	2	1	2	15
	Итого			4	10	127

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
-----------------	---

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	
2	<i>Управление персоналом в цифровой экономике</i>
4	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
ПК-4 Способен организовать проектную команду, определить функционал членов проектной команды, выстроить взаимосвязи в проектной команде для достижения внедрение инновационных товаров (услуг), нематериальных активов (брендов) и управление ими в организации	
1,2	Управление изменениями
2	<i>Управление персоналом в цифровой экономике</i>
3	Управление цифровым продуктом
3	Производственная практика: Практика по профилю профессиональной деятельности
4	Производственная практика: Преддипломная практика
4	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Описание показателей и критериев оценивания компетенций, шкала оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки					
УК-6.1. Находит и творчески использует имеющийся опыт в соответствии с задачами саморазвития УК-6.2. Самостоятельно выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реалистические цели профессионального роста	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач продемонстрированы основные умения ,	Минимально допустимый уровень знаний , допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения , решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения , решены все основные задачи с	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, и, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения , решены все основные задачи с	Устный опрос, задача, реферат, тест, вопросы и задания к экзамену

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК-6.3. Планирует профессиональную траекторию с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки		негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	отдельным и несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	
ПК-4 Способен организовать проектную команду, определить функционал членов проектной команды, выстроить взаимосвязи в проектной команде для достижения внедрение инновационных товаров (услуг), нематериальных активов (брендов) и управление ими в организации					
ПК-4.1 Осуществляет разработку мер по внедрению инновационных товаров (услуг)	Уровень знаний ниже минимальных требований,	Минимально допустимый уровень знаний , допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки,	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки,	Устный опрос, решение задач, реферат, тест, вопросы и задания к экзамену
ПК-4.2 Создание нематериальных активов (брендов) в организации и управление ими	имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения , решены типовые задачи.	допущено несколько негрубых ошибок.	и, без ошибок.	
ПК-4.3 Организует деятельность членов проектной команды, связанных с тестированием прототипов инновационных товаров (услуг) при их внедрении на рынок	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения ,	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы все основные умения ,	Продемонстрированы все основные задачи с отдельным и	
ПК-4.4 Планирует деятельность членов проектной команды, нацеленную на подготовку рекомендаций для принятия маркетинговых решений в отношении	имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки		решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
товаров (услуг, брендов)					

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

Для текущего контроля

Реферат – краткий доклад или презентация по определенной теме, где собрана информация из одного или нескольких источников.

Темы докладов (приведены примеры)

1. Основные этапы управления персоналом.
2. Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников.
3. Перенос социально-трудовых отношений в киберпространство.
4. Особенности социально-трудовой сферы информационного общества.
5. Признаки психологического портрета работника третьей волны
6. «Атлас будущих профессий».
7. Роль человеческого капитала при цифровизации экономики.
8. Переход к компетентностной модели подготовки и переподготовки специалистов.
9. Влияние системы ценностей на результативность бизнес-процессов
10. Коллективные ценности
11. Управление персоналом
12. Мотивация, факторы на нее влияющие.
13. Основные этапы управления персоналом.
14. Как меняются социально-трудовые отношения при цифровизации экономики
15. Технологические волны, по Э. Тоффлеру?
16. Какие надпрофессиональные компетенции будут востребованы в условиях цифровизации экономики
17. Человеческий капитал
18. Как меняется роль работников в цифровых экосистемах?
19. Особенности информационного общества.
20. Обоснуйте востребованность в управляющих проектами.
21. Трансформация труда и занятости в условиях информационно-коммуникационной революции
22. Признаки психологического портрета работника третьей волны
23. Надпрофессиональные навыки и умения

Тестирование – метод оценивания уровня знаний студентов, состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов.

Тест (приведены примеры)

1. Компетенции, которые позволят сохраниться части существующих профессий в цифровой экономике – это...

- а) коммуникационные компетенции;
- б) компетенции управления людьми;
- в) творческие (креативные) компетенции;
- г) управление на основе данных;
- д) цифровые компетенции

2. Процесс управления персоналом включает:

- а) привлечение и отбор кадров в организацию
- б) оценку и обучение персонала
- в) высвобождение персонала
- г) все ответы верны

3. Управление персоналом - это:

- а) совокупность методов по повышению производительности труда в организации
- б) система влияния на претендентов и сотрудников организации с целью повышения эффективности их использования
- в) анализ межличностных отношений в коллективе
- г) совокупность всех управленческих решений и видов деятельности, которые непосредственно связаны с организацией влияния на людей, которые работают на предприятии или в учреждении

4. В историческом развитии управления персоналом можно выделить последовательное изменение следующих современных концепций:

- а) управление трудовыми ресурсами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, управление человеком
- б) управление персоналом, управление кадрами, управление человеком
- в) менеджмент персонала, управления трудовыми ресурсами, управления человеческими ресурсами, управления человеком
- г) управление кадрами, управление персоналом

5. Исходным этапом в процессе управления персоналом предприятия является:

- а) найм кадров
- б) подбор кадров
- в) отбор кадров
- г) расстановка кадров

6. Отбор персонала – это:

- а) это система мероприятий привлечения незанятой части трудовых ресурсов страны к работе
- б) процесс поиска квалифицированных специалистов и убеждения их обратиться за работой в организацию
- в) процесс выбора наиболее способных, пригодных кандидатов из числа претендентов
- г) процесс поиска потенциальных квалифицированных специалистов и формирование базы данных для дальнейшего привлечения на вакантные должности в организации

7. К недостаткам метода тестирования в оценке персонала не относится:

- а) Наличие эффектов «помощи тестологу» и «высокой очевидной валидности»

- б) Недостаточная экологическая валидность
- в) Большие затраты на разработку теста
- г) Большие временные и финансовые затраты на организацию тестирования

8. _____ - это передача каких-либо функций или выполнение тех или иных работ силами сторонних исполнителей на договорной основе

- а) дропшипинг
- б) аутсорсинг
- в) лендинг
- г) форфейтинг
- д) франчайзинг

9. Искусственные нейронные сети (ИНС) — модели машинного обучения, использующие комбинации распределенных простых операций, зависящих от обучаемых параметров, для обработки входных данных. Какого вида ИНС не существует?

- а) импульсные
- б) рекуррентные
- в) наивные
- г) противоборствующие

10. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:

- а) оценка личных и деловых качеств
- б) оценка труда
- в) оценка результатов труда
- г) комплексная оценка качества работы

11. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:

- а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем
- б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников
- в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами

12. К методам формирования системы управления персоналом относятся (при необходимости указать несколько):

- а) метод аналогий;
- б) метод структуризации целей;
- в) морфологический анализ.

13. Бестарифные системы оплаты труда — это:

- а) система распределения фонда оплаты труда по коэффициенту стоимости труда, трудовому рейтингу, вилке соотношений оплаты труда разного качества
- б) оплата работникам, находящимся за пределами тарифной сетки
- в) повременная оплата труда

14. Все работники, принятые на постоянную, сезонную, а также на временную работу на срок один день и более, со дня зачисления их на работу – это ...

- а) списочный состав
- б) среднесписочная численность

- в) явочный состав.
- г) численность персонала

15. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия.

16. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

17. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

18. Оптимальное использование кадровых ресурсов путем создания максимально благоприятных условий труда, содействующих повышению его эффективности, развитию в каждом сотруднике партнерского и лояльного отношения к фирме – это цель ...

- а) маркетинга персонала
- б) кадрового планирования
- в) адаптации персонала
- г) развития персонала

19. К выгодам профессионального развития для сотрудников относят

- а) рост уровня удовлетворенности трудом
- б) снижение текучести кадров
- в) повышение ценности основного ресурса
- г) улучшение организационной культуры

20. К выгодам профессионального развития для организации относят

- а) улучшение организационной культуры
- б) рост уровня удовлетворенности трудом
- в) повышение уровня мотивации к труду
- г) расширение карьерных перспектив

21. К методам определения потребности в обучении не относится:

- а) метод фокус-группы

- б) анализ целей организации
- в) деловая оценка персонала
- г) заявки и предложения работников

22. Отдел управления персоналом не выполняет функции:

- а) разработка систем управления предприятием
- б) прием на работу
- в) управление деловой карьерой
- г) трудовая адаптация

23. Способ стимулирования, позволяющий добиться высокой результативности труда

- а) подбор персонала с соответствующей внутренней мотивацией, для которого важное значение имеет свое внутреннее удовлетворение достигаемыми результатами;
- б) развитие техники и технологии, влекущее за собой появление новой продукции, услуг и методов производства
- в) изменение стратегии развития организации
- г) создание новой организационной структуры

24. Устное обращение, телефонная и интерактивная (двухсторонняя телесвязь), это и собрания, митинги, шествия, это и офис, где происходит обмен информацией, это и уличная или другая любая реклама, посредством которого отправитель общается с получателем

- а) канал коммуникации
- б) адресат
- в) отправитель
- г) структура коммуникации

25. Адаптация для лиц, не имеющих трудового опыта, называется

- а) первичной
- б) вторичной
- в) экономической
- г) психофизиологической

26. Внешнее побуждение к действию или причина поведения человека – это ...

- а) стимул
- б) мотив
- в) поведение
- г) воспитание

27. Система принципов, методов и форм организационного механизма, направленного на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала; создание ответственного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на изменения рынка – это

- а) кадровая политика организации
- б) маркетинг персонала
- в) система управления персонала
- г) планирование потребности в персонале

Примеры задач

1. На основании информации о сквозных технологиях, перечислить последствия для управления персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей.

Сквозная технология	Последствия
Большие данные	
Искусственный интеллект	
.....	

2. Определить последствия для применения искусственного интеллекта в управлении персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	искусственный интеллект
Планирование персонала	
Подбор, отбор и найм персонала	
Адаптация персонала	
Мотивация персонала	
.....	

3. Определить последствия применения промышленного интернета для управления персоналом. Для удобства можно воспользоваться таблицей

Функция УП	Промышленный интернет
Планирование персонала	
Подбор, отбор и найм персонала	
Адаптация персонала	
Мотивация персонала	
.....	

4. Разработать план мероприятий по совершенствованию;
1. для планирования персонала исходя из стратегии предприятия, описанной преподавателем
 2. для планирования персонала из состояния рынка труда, описанного преподавателем
 3. для подбора персонала, по позициям, определенным преподавателем
 4. для адаптации персонала, по должностям, определенным преподавателем
 5. для мотивации персонала, по должностям, определенным преподавателем
 6. для проведения функционально-стоимостного анализа, по данным предоставленным преподавателем
 7. для управления талантами, по должностям, определенным преподавателем
5. Провести анализ данных для планирования персонала из состояния рынка труда, описанного преподавателем

6. Факторы, влияющие на трудовую мотивацию.

Группы факторов	Их составляющие
-----------------	-----------------

Индивидуальные характеристики работников	
Характеристики выполняемой работы	
Характеристика рабочей ситуации	

Для промежуточного контроля

Вопросы для проведения экзамена

1. Определение информационных и цифровых технологий
- 2 Что означает VUCA-мир
- 3 Что такое рынок НТИ
- 4 Какие этапы цифровой зрелости проходит государство
- 5 Назовите три подхода работы с информацией
- 6 Что такое «сквозные» технологии цифровизации
- 7 Big Data, ее характеристики, назначение, применение
- 8 Искусственный интеллект, суть, применение
- 9 Нейротехнологии, технологии виртуальной и дополненной реальностей, их определение и назначение
- 10 Интернет вещей, описание возможностей
- 11 Определение нейротехнологий и искусственного интеллекта
- 12 Классификация искусственного интеллекта
- 13 Связь искусственного интеллекта с большими данными
- 14 Инфраструктура искусственного интеллекта
- 15 Внедрение технологий прикладного искусственного интеллекта
- 16 Определение квантовых технологий
- 17 Классификация квантовых технологий
- 18 Квантовые коммуникации в управлении персоналом
- 19 Квантовая криптография в управлении персоналом
- 20 Квантовые сенсоры и вычисления в управлении персоналом
- 21 Цифровая трансформация предприятия
- 22 Направления цифровизации предприятия
- 23 Цифровая безопасность предприятия
- 24 Преимущества цифровизации предприятия
- 25 Проблемы цифровизации предприятия
- 26 Определение дополненной и виртуальной реальности
- 27 Обучение с помощью дополненной и виртуальной реальности
- 28 Проектирование и тестирование концепций с помощью дополненной и виртуальной реальности
- 29 Помощь в повседневной деятельности с помощью дополненной и виртуальной реальности
- 30 Преимущества и недостатки дополненной и виртуальной реальности
- 31 Анализ данных для планирования персонала исходя из стратегии предприятия
- 32 Анализ данных для планирования персонала исходя из состояния рынка труда
- 33 Анализ данных для подбора персонала
- 34 Анализ данных для адаптации персонала
- 35 Анализ данных для мотивации персонала

- 36 Анализ данных для проведения функционально-стоимостного анализа
- 37 Анализ данных для управления талантами
- 38.Стиль управления: понятие, элементы, факторы, классификация, показатели эффективности.
- 39.Морально-психологический климат организации и коллектив.
- 40.Коммуникации в организации: понятие, значение, субъекты.
- 41.Формы, средства и методы коммуникации в организации.
- 42.Корпоративные коммуникации и коммуникационные барьеры.
- 43.Конфликты в организации: понятие, виды, этапы, формы, направления и методы управления.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта проводятся в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

Критерии оценки задачи.

Оценка «отлично» выставляется студенту, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно применять стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся инструментальной базы, проводить анализ полученного результата работы, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, применяет стандартные методы решения поставленной задачи с использованием имеющейся инструментальной базы, проводит анализ полученного результата работы, но допускает незначительные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы, не способен применять стандартные методы решения поставленной задачи, не знает инструментальной базы решения задачи, не способен провести анализ полученного результата работы.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85 % тестовых заданий;

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 51 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий

Критерии оценки на экзамене

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Основы управления персоналом : учебник / С. Н. Сычанина, Р. А. Шичиях. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 208 с. Режим доступа: <https://edu.kubsau.ru/mod/resource/view.php?id=9517>

2. Кузнецова, И. В. Документационное обеспечение управления персоналом : учебное пособие для бакалавров / И. В. Кузнецова, Г. А. Хачатрян. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 220 с. — ISBN 978-5-394-03124-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83142>.

3. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html>

Дополнительная учебная литература

1. Кузьминов, А. В. Современные проблемы управления персоналом : учебно-методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89497.html>

2. Кузьминов, А. В. Управление персоналом организации : методическое пособие / А. В. Кузьминов. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2019. — 135 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/89499.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика
1	Znanium.com	Универсальная
2	IPRbook	Универсальная
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная

Перечень Интернет-сайтов:

- Официальный сайт Минтруда России <https://mintrud.gov.ru/>
- Федеральный образовательный портал Экономика Социология Менеджмент - <http://ecsocman.hse.ru/net/16000475/>
- Официальный сайт журнала «Управление персонала» - <https://www.top-personal.ru/>
- Официальный сайт по кадровому делопроизводству - <https://www.kadrovik-praktik.ru/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая

перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

- обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»;
- фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы;
- организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентационных технологий;
- контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного программного обеспечения

№	Наименование	Краткое описание
1	MicrosoftWindows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Система тестирования INDIGO	Тестирование

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://elibrary.ru/

Доступ к сети Интернет

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Управление персоналом в цифровой экономике	Помещение №219 ГУК, посадочных мест — 100; площадь — 101,6 м2; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. Специализированная мебель (учебная доска,	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

	<p>учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран);</p> <p>программное обеспечение: Windows, Office.</p>	
--	--	--