

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 30.12.2025 12:52:16

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

Уникальный программный ключ: 6b5279da4e034bff679172803da5b70959c69e2

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ**

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет  
Кафедра финансово-экономического и бизнес-образования

Согласовано

деканом экономического факультета  
«25» марта 2024 г.

  
/Фонина Т.Б./

## Рабочая программа дисциплины

Информационно-аналитические системы

### Направление подготовки

38.04.02 Менеджмент

### Программа подготовки:

Кадровый менеджмент и консалтинг

### Квалификация

Магистр

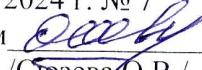
### Форма обучения

Заочная

Согласовано учебно-методической комиссией  
экономического факультета

Протокол «25» марта 2024 г. № 7

Председатель УМКом

  
/Стоясова О.В./

Рекомендовано кафедрой финансово-  
экономического и бизнес-образования

Протокол от «11» марта 2024 г. № 8

Зав. кафедрой

  
/Власова Т.И./

Мытищи

2024

Автор-составитель:

Лавров М.Н.

доцент, к.э.н.

Рабочая программа дисциплины «Информационно-аналитические системы» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 12.08.2020 № 952.

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2024

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Планируемые результаты обучения.....
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....
3. Объем и содержание дисциплины.....
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине .....
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины .....
7. Методические указания по освоению дисциплины.....
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....

## **1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ**

### **1.1. Цель и задачи дисциплины**

**Цель** дисциплины – формирование у обучающихся целостного представления о проблематике автоматизации анализа информационной подготовки принятия управленческих решений в области кадрового менеджмента и консалтинга с использованием современных информационных технологий

Основными задачами являются:

- системное изложение основных теоретических положений информационно-аналитической работы;
- изучение нормативно-правовых основ информационно-аналитической деятельности специалиста в области кадрового менеджмента и консалтинга;
- формирование знаний и навыков работы с государственными базами статистических данных и базами нормативно-правовых актов;
- развитие навыков самостоятельного поиска и анализа информации, а также развитие навыков использования возможностей программных инструментов для эффективного решения ежедневных задач управленческой практики;
- формирование у магистрантов системных знаний о современных возможностях использования информационно-аналитических технологий для повышения качества работы в сфере кадрового менеджмента и консалтинга;
- организация самостоятельной работы обучающихся по совершенствованию навыков использования информационно-аналитических технологий в сфере кадрового менеджмента и консалтинга.

### **1.2. Планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины у студента будут сформированы следующие компетенции:

ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина входит в обязательную часть Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Знания, умения и навыки, сформированные в ходе освоения дисциплины необходимы для дальнейшего успешного освоения таких дисциплин как: «Стратегическое управление и анализ», «Управление проектом», «Оценка эффективности и аудит в кадровом менеджменте», «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации».

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен иметь базовые знания о составе и применении информационно-аналитических технологий в управлении, общих принципах функционирования систем управления, аналитические навыки применения исследовательских моделей при решении научно-исследовательских задач, навыки работы со статистическими, информационными и правовыми базами данных.

## **3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **3.1. Объем дисциплины**

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	<b>Заочная</b>

Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72
Контактная работа:	16.2
Лекции	6 <sup>1</sup>
Практические занятия	10 <sup>1</sup>
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0.2 <sup>1</sup>
Зачет	0.2 <sup>1</sup>
Самостоятельная работа	48 <sup>1</sup>
Контроль	7.8 <sup>1</sup>

Форма промежуточной аттестации: зачет во 2 семестре.

### 3.2 Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
<b>Тема 1.</b> Информационные технологии и управление человеческими ресурсами Понятие и структура информационного пространства. Элементы структуры информационного пространства. Современные цифровые технологии в управлении элементами организации. Цифровизация управления человеческими ресурсами: основные технологии. Перспективы и риски цифровизации управления человеческими ресурсами организации	2	3
<b>Тема 2.</b> Информационно-аналитические сервисы в системе управления персоналом Информационно-аналитические сервисы для управления персоналом: кадровое делопроизводство и учет рабочего времени, обучение и оценка персонала, роботизация поиска и подбора персонала, управление лояльностью и вовлеченностью персонала. Международный и российский опыт цифровизации в системе управления персоналом. Этические аспекты цифровизации управления персоналом.	1	2
<b>Тема 3.</b> Информационно-аналитические системы в организации коммуникаций Коммуникационная система в организации. Особенности формирования коммуникационных каналов с использованием ИТ-сервисов. Формальное и неформальное регулирование цифровых коммуникаций в организации. Оценка использования цифровых технологий при расширении коммуникационного пространства организаций.	1	2
<b>Тема 4.</b> Использование информационно-аналитических систем в аналитике в кадровом менеджменте и консультировании HR-аналитика как форма аналитико-консультационной	2	3

<sup>1</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

деятельности. Основные принципы, подходы и цифровые инструменты в аналитике в кадровом менеджменте и консультировании. Анализ, управление и визуализация данных. Организация и проведение исследований и диагностики в организациях с использованием цифровых технологий		
<b>Итого</b>	<b>6<sup>2</sup></b>	<b>10<sup>2</sup></b>

#### 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самостоятельной работы	Методическое обеспечение	Формы отчетности
Тема 1. Информационные технологии и управление человеческими ресурсами	Понятие и структура информационного пространства. Элементы структуры информационного пространства. Современные цифровые технологии в управлении элементами организации. Цифровизация управления человеческими ресурсами: основные технологии. Перспективы и риски цифровизации управления человеческими ресурсами организаций	12	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Устный опрос
Тема 2. Информационно-аналитические сервисы в системе управления персоналом	Информационно-аналитические сервисы для управления персоналом: кадровое делопроизводство и учет рабочего времени, обучение и оценка персонала, роботизация поиска и подбора персонала, управление лояльностью и вовлеченностью персонала. Международный и российский опыт цифровизации в системе управления персоналом. Этические аспекты цифровизации управления персоналом.	12	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Устный опрос
Тема 3. Информационно-аналитические системы в организациях	Коммуникационная система в организации. Особенности формирования коммуникационных	12	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Устный опрос

<sup>2</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

коммуникаций	каналов с использованием ИТ-сервисов. Формальное и неформальное регулирование цифровых коммуникаций в организации. Оценка использования цифровых технологий при расширении коммуникационного пространства организации.				
<b>Тема 4. Использование информационно-аналитических систем в аналитике в кадровом менеджменте и консультировании</b>	HR-аналитика как форма аналитико-консультационной деятельности. Основные принципы, подходы и цифровые инструменты в аналитике в кадровом менеджменте и консультировании. Анализ, управление и визуализация данных. Организация и проведение исследований и диагностики в организациях с использованием цифровых технологий	12	Подготовка к практическим занятиям, изучение литературы	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Устный опрос
<b>Итого</b>		<b>48<sup>3</sup></b>			

## **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
ОПК-2. Способен применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управлеченческих и исследовательских задач;	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.

### **5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
ОПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2.	<b>Знать:</b> -основные понятия, термины, формулировки и определения дисциплины	Устный опрос	Шкала оценивания опроса

<sup>3</sup> Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

	Самостоятельная работа.	<p>информационно-аналитические системы;          - основные принципы, подходы и методы использования информационно-аналитических систем в кадровом менеджменте и консалтинге</p> <p><b>Уметь:</b> применять современные техники и методики сбора данных, методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении задач в сфере управления персоналом</p>		
Продвинутый	<p>1. Работа на учебных занятиях.</p> <p>2. Самостоятельная работа.</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>- современные методы, инструментарий и модели использования информационно-аналитических систем в кадровом менеджменте и консалтинге</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>- применять современные техники и методики сбора данных, продвинутые методы их обработки и анализа, в том числе использовать интеллектуальные информационно-аналитические системы, при решении управленческих и исследовательских задач.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками работы с современными цифровыми решениями в области кадрового менеджмента и консалтинга при решении управленческих и исследовательских задач</p>	<p>Устный опрос, практическое задание</p>	<p>Шкала оценивания опроса</p> <p>Шкала оценивания практического задания</p>

### Шкала оценивания устного опроса

За семестр предусмотрено 4 устных опросов – 40 баллов

Критерии оценивания	Баллы
высокая активность на устных опросах, содержание и изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечает на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.	10

участие в работе на устных опросах, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечает на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.	<b>5</b>
низкая активность на устных опросах, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.	<b>2</b>
отсутствие активности на устных опросах, студент показал незнание материала по содержанию дисциплины.	<b>0</b>

### **Шкала оценивания практического задания**

За семестр предусмотрено 8 мероприятий – 40 баллов

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Баллы</b>
высокая активность на практических занятиях, выполнены все необходимые расчеты и задания сформированы выводы, даны рекомендации	<b>5</b>
средняя активность на практических занятиях, выполнены не все необходимые расчеты и допущены ошибки, неточности в рекомендациях	<b>2</b>
низкая активность на практических занятиях, не выполнены необходимые расчеты и допущены ошибки, нет выводов и рекомендаций	<b>0</b>

### **5.3. Типовые задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.**

#### **Примерный перечень тем для устного опроса:**

1. ИТ-инструменты в управлении лояльностью и вовлеченностью персонала.
2. Аспекты проблемы анализа и их реализация в программных продуктах.
3. Интеллектуальный анализ данных.
4. Нейронные сети.
5. Оценка качественных и количественных характеристик программного обеспечения.
6. Оценка эффективности программных средств в системе управления персоналом.
7. Подходы к выполнению анализа средствами информационных технологий (ИТ-анализа).
8. Понятие и структура информационного пространства.
9. Преимущества и недостатки роботизации в подборе персонала.
10. Программные инструментальные средства информационно-аналитических систем.
11. Роль и место анализа в процессе принятия кадровых решений.
12. Система управления информационными потоками как средство интеграции приложений информационных систем.
13. Современное состояние цифровых сервисов в управлении персоналом.
14. Социальные сети в системе управления персоналом.
15. Средства интеллектуального анализа данных.
16. Средства преобразования данных.
17. Сущность оценки персонала с использованием цифровых сервисов.
18. Технологии извлечения, преобразования и загрузки данных.
19. Цифровой учет рабочего времени.
20. Экономия человеческих ресурсов при автоматизации подбора персонала.
21. Экспертные системы. Статические и динамические экспертные системы.
22. Электронный документооборот в организации.

## 23. Этапы развития ИТ-технологий.

### **Примеры практического задания:**

*Задание 1. Укажите правильные ответы в тесте*

1. Цель информатизации общества заключается:

- а) получением распределении материальных благ;
- б) удовлетворении духовных потребностей человека;
- в) максимальном удовлетворении информационных потребностей отдельных граждан и общества, их групп, предприятий, организаций и т. д. за счет повсеместного внедрения компьютеров и средств коммуникаций.

2. Основные показатели качества информации(можно выбрать несколько):

- а) достоверность
- б) честность
- в) изменчивость
- д) точность

3. Информация это

- а) сообщения, находящиеся в памяти компьютера;
- б) сообщения, находящиеся в хранилищах данных;
- в) предварительно обработанные данные,годные для принятия управленческих решений;
- г) сообщения, зафиксированные на машинных носителях.

4. По степени централизации технологического процесса ИТ делятся:

- а) Централизованные технологии, децентрализованные и комбинированные
- б) Пакетные, диалоговые, сетевые
- в) Локальные, многоуровневые, распределенные

5. Основными классификационными признаками автоматизированных информационных систем являются:

- а) уровень в системе государственного управления;
- б) область функционирования экономического объекта;
- в) виды процессов управления;
- д) степень автоматизации информационных процессов

6. Комбинированная сетевая организация автоматизированной информационной технологии имеет следующие преимущества:

- а) экономия эксплуатационных расходов;
- б) возможность эффективной реализации архитектуры «клиент-сервер»;
- г) высокая адаптивность к требованиям пользователей за счет широкого спектра вариантов сочетания аппаратных и программных средств

7. Корпоративная вычислительная сеть-это

а) это интегрированная, многомашинная, распределенная система одного предприятия, имеющего территориальную рассредоточенность, состоящая из взаимодействующих локальных вычислительных сетей структурных подразделений и подсистемы связи для передачи информации

б) Процесс, использующий совокупность методов и средств реализации операций сбора, регистрации, передачи, накопления и обработки информации на базе программно-аппаратного обеспечения для решения управленческих задач экономического объекта

в) Совокупность информации, экономико-математических методов и моделей, технических, программных, других технологических средств и специалистов, предназначенная для обработки информации и принятия управленческих решений

8. Какой, должна быть роль ИТ-подразделения в управлении организацией?

а)ИТ-подразделение играет активную роль, определяя совместно с бизнес-руководством направления совершенствования практики управления бизнесом и, в конечном итоге, пути развития организации

- б) ИТ-подразделение обеспечивает работоспособность ИС, выполняет работы по модификации и адаптации их к требованиям бизнеса
- в) ИТ-подразделение руководит взаимодействием с внешними исполнителями и отвечает только за соблюдение формальных требований к такому взаимодействию
9. Что представляют собой каналы и источники поступления информации?
- а) Государственные статистические службы федерального и регионального уровня (статсборники, сайты, материалы переписи, выборочные обследования);
- б) Опросы и аналитика социологических и маркетинговых компаний, получаемые из открытых и конфиденциальных источников;
- в) Экспертные оценки, материалы научных конференций, прогнозы финансовых аналитиков, носимые гаджеты;
- г) Всё перечисленное верно.
10. Какое определение информационной системы приведено в Федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации»
- а) Информационная система – это замкнутый информационный контур, состоящий из прямой и обратной связи, в котором, согласно информационным технологиям, циркулируют управленческие документы и другие сообщения в бумажном, электронном и другом виде.
- б) Информационная система – это организационно упорядоченная совокупность документов (массив документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы (процесс сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации).
- в) Информационная система – организационно-техническая система, предназначенная для выполнения информационно-вычислительных работ или предоставления информационно-вычислительных услуг;
- г) Информационная система – это совокупность внешних и внутренних прямых и обратных информационных потоков, аппарата управления организации с его методами и средствами обработки информации.
11. Укажите функции управления предприятием, которые поддерживают современные информационные системы
- а) планирование;
- б) премирование;
- в) учет;
- г) анализ;
- д) распределение;
- е) регулирование.
12. Тактический уровень принятия решений основан:
- а) основан на автоматизированной обработке данных и реализации моделей, помогающих решать отдельные, в основном слабо структурированные задачи
- б) на руководителей высшего ранга
- в) выработку и реализацию решений по устраниению или минимизации нежелательных отклонений.
13. Какие информационные сети используются в корпоративных информационных сетях
- а) Локальные LAN (Local Area Net).
- б) Региональные масштаба города MAN (Metropolitan Area Network);
- в) Глобальная (Wide Area Network).
- г) Торговые сети - ETNs (Electronic Trading Networks).
- д) Автоматизированные торговые сети ECN (Electronic Communication Network).
- е) Сети железных дорог.
- ё) Сети автомобильных дорог.
14. Основная задача ИТ

а) в результате целенаправленных действий по переработке первичной информации получить информацию нового качества, на основе которойрабатываются оптимальные управленические решения

б) выбор стратегии организации автоматизированной информационной технологии

15. Из приведенных ниже записей выделите средства для протекания информационных процессов, которые должна обеспечивать информационная система:

а) хранение информации

б) защита информации

в) передача информации.

*Задание 2.* На основании данных сети Интернет и научной электронной библиотеки elibrary.ru соберите информацию о не менее 5 HR-ботах российских и зарубежных организаций, используемых в подборе и оценке персонала. Заполните таблицу:

Наименование HR-бота	Организация, использующая HR-бота	Период использования	Положительные результаты	Негативные результаты	Особенности цифрового решения

*Задание 3.* Ответьте на вопросы после прочтения кейса:

Компания из Кремниевой долины Yva.ai создала цифровой продукт для организаций, который позволяет проводить умные опросы персонала на основе ИИ, а также собирать аналитику сотрудничества и предсказывать некоторые события, например, выгорание и вероятное увольнение:

1. Умные опросы. Этот активный метод сбора обратной связи от сотрудников позволяет в формате еженедельных коротких пульс-опросов проводить исследование вовлеченности, благополучия и удовлетворенности сотрудников по 12 факторам и 40+ метрикам.

2. Аналитика сотрудничества. Применяется только с согласия сотрудников и подразумевает анализ метаданных цифрового следа сотрудника (электронная почта, рабочая платформа и другие корпоративные системы), распознавание трендов и визуализацию в виде готовых отчетов.

Алгоритм обучен на большом массиве анонимизированных данных тысяч организаций в России, Европе и Северной Америке. Когда происходит существенное изменение на рынке, которое влияет на работу всех компаний, как это было во время пандемии, нейросеть «дообучают» на основе этих данных. Соответственно, в связи с коронакризисом были учтены новые паттерны выгорания. Так, в режиме онлайн HR может видеть результат на виртуальной доске по всем сотрудникам и реагировать на снижение уровня какого-то из факторов вовлеченности, например, кросс-функциональной коммуникации или вознаграждения и признания.

Кроме того, на индивидуальном графике можно увидеть состояние сотрудника: зеленый цвет будет означать благополучие, желтый – раннее выгорание, а красный – позднее сильное выгорание.

Аналитика сотрудничества показывает, на кого уходит рабочее время сотрудника. Алгоритм учитывает скорость реакции, объем коммуникации, количество задач, сопоставляет объемы внутренней и внешней переписки и т. д. Если с разрешения сотрудника подключен семантический анализ, то анализируется позитив и негатив, наличие в сообщении задачи, конфликта или похвалы. При этом нейросеть отличает

позитив от общепринятых письменных форм вежливости, а шутливую иронию от реального негатива.

Используя платформу Yva.ai для анализа данных, строительный холдинг BI Group (Казахстан) смог установить, что 34% топ-менеджеров, которые испытывали синдром выгорания, а соответственно – были в зоне риска потенциального увольнения.

Онлайн-диагностика вовремя дала информацию о том, что многим руководителям нужна помочь в борьбе со стрессом. В компании провели индивидуальные коуч-сессии с каждым таким сотрудником, и в результате абсолютно все топ-менеджеры справились с выгоранием и остались на своих позициях. Итогом проактивной работы команды HR-ов с данными о состоянии сотрудников стало то, что BI Group в 2020 году перевыполнила план по операционной прибыли в 1,5 раза.

- 1) Оцените использование подобных цифровых решений с точки зрения:
  - нормативно-правовой;
  - экономической;
  - этической.
- 2) На основании открытых источников в сети Интернет приведите примеры аналогичных цифровых платформ. В чем их общие черты и особенности?
- 3) Оцените перспективы роботизации данных функций в системе управления персоналом. В чем Вы видите положительные и отрицательные стороны данной тенденции?

#### **Примерные вопросы для подготовки к зачету**

1. HR-аналитика как форма аналитико-консультационной деятельности.
2. Анализ, управление и визуализация данных.
3. Информационно-аналитические сервисы для управления персоналом.
4. Коммуникационная система в организации.
5. Международный и российский опыт цифровизации в системе управления персоналом.
6. Организация и проведение исследований и диагностики в организациях с использованием цифровых технологий
7. Основные принципы, подходы и цифровые инструменты в аналитике в кадровом менеджменте и консультировании.
8. Особенности формирования коммуникационных каналов с использованием ИТ-сервисов.
9. Оценка использования цифровых технологий при расширении коммуникационного пространства организации.
10. Перспективы и риски цифровизации управления человеческими ресурсами организаций
11. Понятие и структура информационного пространства.
12. Роботизация поиска и подбора персонала.
13. Современные цифровые технологии в управлении элементами организации.
14. Формальное и неформальное регулирование цифровых коммуникаций в организации.
15. Цифровизация управления человеческими ресурсами: основные технологии.
16. Цифровые решения в кадровом делопроизводстве и учете рабочего времени.
17. Цифровые решения в обучении и оценке персонала
18. Цифровые решения в управлении лояльностью и вовлеченностью персонала.
19. Элементы структуры информационного пространства.
20. Этические аспекты цифровизации управления персоналом.

#### **5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Основными формами текущего контроля являются: устный опрос, практическое задание.

#### **Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания**

<b>Вид работы</b>	<b>Количество баллов</b>
Устный опрос	до 40 баллов
Практическое задание	до 40 баллов
зачет	до 20 баллов

Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся в течение семестра за различные виды работ – 80 баллов.

#### **Шкала оценивания зачета**

<b>Критерии оценивания</b>	<b>Интервал оценивания</b>
обучающийся быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	16-20
обучающийся самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	11-15
обучающийся готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-10
обучающийся испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

#### **Итоговая шкала оценивания результатов освоения дисциплины**

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа обучающегося в течение освоения дисциплины, а также оценка по промежуточной аттестации.

Баллы, полученные обучающимся по текущему контролю и промежуточной аттестации	Оценка в традиционной системе
41 – 100	Зачтено
0 – 40	Не зачтено

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1 Основная литература**

1. Болотова, Л. С. Системы поддержки принятия решений в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / Л. С. Болотова ; ответственные редакторы В. Н. Волкова, Э. С.

- Болотов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 257 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8250-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537230> (дата обращения: 15.02.2024).
2. Болотова, Л. С. Системы поддержки принятия решений в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для вузов / Л. С. Болотова ; ответственные редакторы В. Н. Волкова, Э. С. Болотов. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 250 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8251-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537930> (дата обращения: 15.02.2024).
3. Кудрявцев, В. Б. Интеллектуальные системы : учебник и практикум для вузов / В. Б. Кудрявцев, Э. Э. Гасанов, А. С. Подколзин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 165 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07779-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537945> (дата обращения: 15.02.2024).

## 6.2 Дополнительная литература

- Сети и телекоммуникации : учебник и практикум для вузов / К. Е. Самуйлов [и др.] ; под редакцией К. Е. Самуйлова, И. А. Шалимова, Д. С. Кулябова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 464 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17315-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536089> (дата обращения: 15.02.2024).
- Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18178-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/534478> (дата обращения: 15.02.2024).
- Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебник для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 478 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14732-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/543981> (дата обращения: 15.02.2024).
- Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536058> (дата обращения: 15.02.2024).
- Нетесова, О. Ю. Информационные системы и технологии в экономике : учебное пособие для вузов / О. Ю. Нетесова. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15926-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538283> (дата обращения: 15.02.2024).
- Одинцов, Б. Е. Информационные системы управления эффективностью бизнеса : учебник и практикум для вузов / Б. Е. Одинцов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01052-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511508> (дата обращения: 15.02.2024).

## 6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

- Росстат России [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.gks.ru/>
- Консультант-Плюс [Электронный ресурс]. — URL: <http://www.consultant.ru>
- Российская государственная библиотека: [Электронный ресурс]. — URL: [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru)
- Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. — URL: [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)

5. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: <http://cyberleninka.ru/>

## **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам.

## **8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Лицензионное программное обеспечение:**

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

### **Информационные справочные системы:**

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

[fgosvo.ru](http://fgosvo.ru) – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

[pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru) - Официальный интернет-портал правовой информации

[www.edu.ru](http://www.edu.ru) – Федеральный портал Российской образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

## **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.