

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор Е. В. Нехода

Рабочая программа дисциплины

**Цифровые технологии в HR**

по направлению подготовки

**38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) подготовки:  
**Менеджмент**

Форма обучения  
**Очная**

Квалификация  
**Бакалавр**

Год приема  
**2020**

СОГЛАСОВАНО:  
Руководитель ОП И.А. Павлова  
Председатель УМК В.В. Маковеева

## **1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-6 Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности..

ПК-4 Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИОПК-6.2 Способен на основе знаний о принципах работы информационных технологий выбирать из множества доступных вариантов наиболее подходящие информационно-технологические решения для задач профессиональной деятельности

ИПК-4.3 Осуществляет документационное сопровождение деятельности по обеспечению персоналом, работая с информационными системами и базами данных

## **2. Задачи освоения дисциплины**

- знакомство с различными информационными технологиями, которые могут быть использованы для осуществления ключевых функций HR-менеджера;
- освоение возможностей использования различных IT-сервисов для учета, анализа и исследования в сфере управления персоналом;
- изучение новейших технологий в области информационных и информационно-коммуникационных технологий;
- получение основных навыков работы в IT пространстве современного HR-менеджера.

## **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к Блоку 1 «Дисциплина (модули)».

Дисциплина относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений, предлагается обучающимся на выбор. Дисциплина входит в модуль Профессиональный модуль «Управление персоналом».

Код дисциплины в учебном плане: Б1.В.ДВ.07.02.11

## **4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине**

Восьмой семестр, зачет

## **5. Входные требования для освоения дисциплины**

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: информационные технологии, управление человеческими ресурсами.

## **6. Язык реализации**

Русский

## **7. Объем дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, из которых:

-лекции: 12 ч.

-практические занятия: 16 ч.

в том числе практическая подготовка: 0 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

## **8. Содержание дисциплины, структурированное по темам**

### **Тема 1. Цифровая культура: история возникновения и тенденции развития**

Основные тенденции развития ИТ. Современное состояние ИТ. Реинжиниринг предприятия. Искусственный интеллект, роботы и боты. Взаимосвязь основные достижения технической базы и современное состояние ИТ. Реинжиниринг предприятия. Условия для проведения реинжиниринга.

### **Тема 2. Информационные технологии и управление человеческими ресурсами**

Современное развитие информационных технологий позволяет использовать их в самых разных отраслях экономики, HR-сфера не является исключением. Роботизация подбора, оценка персонала через ресурсы сети Интернет, управление лояльностью и кадровое делопроизводство с использованием различных ИТ-сервисов. Цифровая культура. Виртуальная реальность. Риски для развития современного общества и отдельной личности.

### **Тема 3. Роботизация поиска и подбора персонала**

Появление роботов и ботов для совершенствования поиска, привлечения и подбора персонала в современные компании. Сравнение возможностей западных и отечественных разработок роботов и ботов. Компании-лидеры по производству роботов. Робот как рекрутер. Этические вопросы: робот-друг, помощник или конкурент рекрутера.

### **Тема 4. ИТ-сервисы для управления персоналом: кадровое делопроизводство и учет рабочего времени**

Электронный документооборот: функционал и возможности. Электронный архив документов организации. Договорной документооборот через цифровое пространство. Цифровой учет рабочего времени. Цифровое управление временем. Цифровая экономика.

### **Тема 5 ИТ-сервисы для обучения и оценки персонала**

Новые формы обучения сотрудников через цифровые устройства. Вебинары, видеоконференции, информационные порталы компаний. Новые концепции управления знаниями. E-learning – как тренд последнего десятилетия. Использование ИТ для оценки персонала.

### **Тема 6. Управление лояльностью и вовлеченностью персонала через gadgets**

Возможности проведения исследований в области мотивации, лояльности, вовлеченности персонала современной организации с помощью ИТ-сервисов (Google-формы). Специфика управления лояльностью персонала через платформы Talent Q и Harry Job. Методы управления лояльностью персонала на российских и зарубежных предприятиях. Возможности развития сотрудников и руководителей через цифровое пространство. Обратная связь высокого качества и возможность обучения и мотивации на примере платформы Harry Job.

### **Тема 7. Коммуникации в организации и ИТ-пространство**

Коммуникационное поле и информационное пространство современной организации. Использование социальных сетей в бизнес-целях. Особенности современной деловой переписки с использованием ИТ-сервисов.

### **Тема 8 HR-аналитика с использованием информационных технологий**

Технология поддержки стратегического корпоративного планирования. Системы поддержки аналитических исследований. Классификация программных продуктов. Обзор программ ведущих компаний. Управление данными. Анализ данных. Визуализация

данных. Особенности восприятия нового поколения работников, включая топ-менеджеров.

### 9. Текущий контроль по дисциплине

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости, решения кейсов и задач, тестов по лекционному материалу, выполнения домашних индивидуальных заданий, и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр. Вклад результатов текущего контроля в итоговой оценке по дисциплине составляет – 60 баллов (60%).

Оценивающие мероприятия	Кол-во	Баллы
Посещение занятий	28 час.	10
Опрос	5	10
Тест	2	10
Домашние задания	1	30
ИТОГО		60

### 10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Зачет в восьмом семестре проводится в письменной форме по билетам. Билет содержит теоретический вопрос и тестовые задания. Продолжительность зачета 1,5 часа. В ходе ответов на теоретический вопрос проверяется ИПК-4.3. В ходе ответов на тестовые задания проверяется ИОПК-6.2. В ходе промежуточной аттестации студент может набрать максимально 40 баллов.

#### Примерный перечень теоретических вопросов

1. Каковы исторические предпосылки появления ИТ?
2. Каковы основные направления развития ИТ?
3. Чем обусловлены основные направления развития ИТ?
4. Как взаимосвязаны основные достижения технической базы и современное состояние ИТ?
5. Что такое информационные технологии?
6. Какие существуют ИТ-сервисы?
7. Какие функции службы персонала существуют?
8. Что такое цифровая культура?
9. Какие методы поиска кандидатов существуют?
10. Что такое бот?
11. Что такое робот?
12. Каким образом робот проводит анализ резюме?
13. Как компании сделать правильный выбор между бот и роботом?
14. Какие функциональные возможности предоставляют ИТ-сервисы?
15. Какие должностные операции возможно автоматизировать? Почему не все?
16. Какие требования применяются к возможности применения ИТ-сервисов?
17. Функциональные возможности Google forms.
18. Подготовка к опросу в Google forms.
19. Внедрение рекомендаций и оценка динамики.
20. Основные компоненты платформы Talent Q
21. Основные компоненты платформы Happy Job.
22. Управление лояльностью с использованием Excel
23. Что такое Интранет?

24. Охарактеризуйте особенности сети Интранет
25. Что такое социальная сеть?
26. Что такое нейронные сети?
27. Какие классы программных продуктов вы знаете?
28. Что такое технология поддержки стратегического планирования?
29. Что такое системы поддержки аналитических исследований? Их назначение.
30. Виды ПО управления, анализа и визуализации данных

Примеры тестовых заданий:

1. Субъектами процесса информатизации управления кадровым потенциалом экономических систем являются:
  - a) юристы, занимающиеся юридическим сопровождением информационных технологий в области обучения и повышения квалификации персонала;
  - b) любые специалисты и сотрудники администраций;
  - c) предприятия и организации, производящие программные продукты для сопровождения принятия кадровых управленческих решений;
  - d) научно-исследовательские организации, занимающиеся производством инновационных технологий информатизации работы с персоналом.
2. Элементами управляемой подсистемы кадрового потенциала:
  - a) информационно-аналитическая; организационно-правовая; информационно-технологическая; подсистема принятия решений;
  - b) собственные и привлекаемые на временной основе кадровые ресурсы экономической системы;
  - c) процессы функционального взаимодействия различных элементов кадрового потенциала;
  - d) работники всех структурных подразделений, кроме управленческого персонала.
3. К числу наиболее значимых причин отраслевой дифференциации программных разработок по информатизации управления кадровым потенциалом относятся следующие:
  - a) асимметричность в уровнях социально-экономического развития территорий;
  - b) отраслевая специфика управления кадровым потенциалом;
  - c) перечисленные в а) и b);
  - d) разный уровень информатизации системы управления отрасли.
4. Основные виды эффекта от внедрения ИТ управления кадровым потенциалом:
  - a) организационный: сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием;
  - b) повышение качества кадровых решений; оперативность подготовки отчетности для органов государственного управления в соответствии с российскими законодательными и нормативными требованиями;
  - c) экономический: снижение затрат на управление персоналом; повышение производительности труда персонала; рациональное использование профессиональных качеств конкретного сотрудника.
  - d) социальный фактор: персональный учет пенсионных накоплений сотрудников предприятия; ведение полной индивидуальной трудовой истории персонала предприятия; подготовка руководящего резерва и продвижении по службе наиболее перспективных сотрудников предприятия
5. К числу наиболее значимых причин отраслевой дифференциации программных разработок по информатизации управления кадровым потенциалом относятся следующие:
  - a) асимметричность в уровнях социально-экономического развития территорий;
  - b) отраслевая специфика управления кадровым потенциалом;
  - c) перечисленные в а) и b);
  - d) разный уровень информатизации системы управления отрасли.

Результаты зачета определяются оценками «зачтено», «не зачтено» на основе набранного количества баллов в ходе текущей и промежуточной аттестации. Зачтено – 51 балл и более, «не зачтено» - 50 и менее баллов.

### **11. Учебно-методическое обеспечение**

а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» - <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=00000>

б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

### **12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет**

а) основная литература:

Информационные технологии в менеджменте (управлении) : учебник и практикум : [для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / Вокина С. А., Герасимова В. Г., Дьяконова Л. П.] ; под общ. ред. Ю. Д. Романовой ; Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2014. - 477, [1] с.: рис., ил., табл. - ( Бакалавр. Базовый курс )

Одинцов Б. Е. Информационные системы управления эффективностью бизнеса : учебник и практикум для вузов / Б. Е. Одинцов.. - Москва : Юрайт, 2023. - 206 с - ( Высшее образование ) . URL: <https://urait.ru/bcode/511508>

Романова Ю. Д. Информационные технологии в менеджменте (управлении) : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова [и др.] ; под редакцией Ю. Д. Романовой.. - Москва : Юрайт, 2023. - 411 с - (Высшее образование ) . URL: <https://urait.ru/bcode/510979>

б) дополнительная литература:

Сергеев Л. И. Цифровая экономика : учебник для вузов / Л. И. Сергеев, Д. Л. Сергеев, А. Л. Юданова ; под редакцией Л. И. Сергеева.. - Москва : Юрайт, 2023. - 437 с - ( Высшее образование ) . URL: <https://urait.ru/bcode/509767>– ...

Бессмертный И. А. Интеллектуальные системы : учебник и практикум для вузов / И. А. Бессмертный, А. Б. Нугуманова, А. В. Платонов.. - Москва : Юрайт, 2023. - 243 с - ( Высшее образование ) . URL: <https://urait.ru/bcode/511999>

в) ресурсы сети Интернет:

– открытые онлайн-курсы

– Журнал «Эксперт» - <http://www.expert.ru>

– Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ - [www.gsk.ru](http://www.gsk.ru)

– Официальный сайт Всемирного банка - [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

– Общероссийская Сеть КонсультантПлюс Справочная правовая система. <http://www.consultant.ru>

### **13. Перечень информационных технологий**

а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office On-eNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);

– публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).

б) информационные справочные системы:

- Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ –  
<http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>
- Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ –  
<http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>
- ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>
- ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
- Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
- ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
- ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

в) профессиональные базы данных:

- Университетская информационная система РОССИЯ – <https://uisrussia.msu.ru/>
- Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) –  
<https://www.fedstat.ru/>

#### **14. Материально-техническое обеспечение**

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения занятий семинарского типа, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

Аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в смешенном формате («Актру»).

#### **15. Информация о разработчиках**

Комиссаров Сергей Валерьевич, преподаватель кафедры ОПиУП ИЭМ ТГУ