

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Романчук Иван Сергеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 30.01.2025 10:58:00
Уникальный программный ключ:
6319edc2b582ffdacea443f01d5779368d0957ac34f5cd074d81181530452479

Приложение к рабочей
программе дисциплины

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Наименование дисциплины	<i>Цифровой HR</i>
Направление подготовки / Специальность	<i>38.04.01 Экономика</i>
Направленность (профиль) / Специализация	<i>Цифровая экономика</i> <i>ОП ВО</i>
Форма обучения	<i>очная</i>
Разработчик	<i>Зюбан Е.В. доцент кафедры экономической безопасности, системного анализа и контроля</i>

1. Темы дисциплины для самостоятельного освоения обучающимися:
Отсутствуют

2. План самостоятельной работы:

№ п/п	Учебные встречи	Виды самостоятельной работы	Форма отчетности / контроль	Количество баллов	Рекомендуемый бюджет времени на выполнение
1.	Развитие рынка труда в условиях цифровизации и цифровой экономики	1. Подготовка к практическому занятию	1. Собеседование	-	1
2.	Стратегическое целеполагание, как основа формирования цифрового HR в меняющемся мире	1. Подготовка к практическому занятию	1. Собеседование	-	1
3.	Формирование долгосрочной стратегии развития HR организации в условиях цифровизации	1. Подготовка к практическому занятию	1. Собеседование	-	1
4.	Построение и развитие эффективной системы контактов и цифровых коммуникаций в организации Практики развития и управления ресурсными состояниями персонала. Энергия. ЧАСТЬ 1. Информация. ЧАСТЬ 2	1. Подготовка к практическому занятию	1. Собеседование	-	1
		2. Выполнение расчетных заданий	2. Решение задач	7	5
5.	Построение стратегии развития персонала организации с помощью цифровых инструментов	1. Подготовка к практическому занятию	1. Собеседование	-	1
6.	Развитие рынка труда в условиях цифровизации и цифровой	1. Подготовка к практическому занятию	1. Собеседование	-	1

	экономики				
7.	Стратегическое целеполагание, как основа формирования цифрового HR в меняющемся мире	1. Подготовка к практическому занятию	1. Собеседование	-	4
8.	HR в цифровом мире: разработка и развитие	1. Подготовка к практическому занятию	1. Собеседование	-	6
		2. Выполнение расчетных заданий	2. Решение задач	7	5
9.	Подготовка к зачету	Изучение материалов по дисциплине по вопросам к зачету	-	-	12
	Итого			14	40

3. Требования и рекомендации по выполнению самостоятельных работ обучающихся, критерии оценивания.

Вид: Подготовка к практическому занятию.

Краткая характеристика: в ходе подготовки к практическим занятиям необходимо повторить лекционный материал по теме учебной встречи, повторно реализовать скрипты примеров решения задач, представленных в лекционном материале и в основной и дополнительной литературе. В качестве формы контроля по подготовке к практическим занятиям применяется собеседование.

Собеседование – это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т. п.

Рекомендации для подготовки к собеседованию:

- повторить лекционный материал по теме учебной встречи, повторно реализовать скрипты примеров решения задач, представленных в лекционном материале;

- изучить основную и дополнительную литературу, определенную рабочей программой дисциплины, по теме учебной встречи, повторно реализовать скрипты примеров решения задач, представленных в основной и дополнительной литературе.

- подготовить перечень вопросов преподавателю, вызвавших затруднения при повторении лекционного материала, изучении основной и дополнительной литературы.

Тематика вопросов для подготовки к собеседованию на учебной встрече:

№ п/п	Учебная встреча	Вопросы для подготовки к собеседованию на учебной встрече
1.	Развитие рынка труда в условиях цифровизации и цифровой экономики	1. Как цифровизация влияет на рынок труда? 2. Какие новые профессии появились благодаря цифровизации?

		<ol style="list-style-type: none"> 3. Какие традиционные профессии подвергаются изменениям в связи с цифровизацией? 4. Как изменяются требования работодателей к навыкам работников в условиях цифровой экономики? 5. Какие вызовы стоят перед работниками в условиях перехода к цифровой экономике? 6. Каковы перспективы развития рынка труда в ближайшие годы в контексте цифровизации? 7. Какие навыки будут востребованы на рынке труда в ближайшее десятилетие? 8. Как меняется структура занятости в разных секторах экономики под влиянием цифровизации? 9. Какие меры поддержки могут быть предложены работникам, чьи профессии подвержены автоматизации? 10. Как развитие искусственного интеллекта и роботизации повлияет на рынок труда?
2.	Стратегическое целеполагание, как основа формирования цифрового HR в меняющемся мире	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое стратегическое целеполагание в контексте цифрового HR? 2. Как меняются цели и задачи HR в условиях цифровизации? 3. Какие технологии используются для достижения стратегических целей в цифровом HR? 4. Какова роль аналитики данных в формировании цифрового HR? 5. Какие изменения происходят в процессах подбора и адаптации персонала в условиях цифровизации? 6. Как цифровая трансформация влияет на управление талантами? 7. Какие компетенции необходимы современным HR-специалистам для успешного внедрения цифровых решений? 8. Каковы основные вызовы и трудности при внедрении цифрового HR? 9. Какие метрики и показатели

		<p>эффективности используются для оценки успеха цифрового HR?</p> <p>10. Как стратегия цифрового HR способствует повышению конкурентоспособности компании?</p>
3.	<p>Формирование долгосрочной стратегии развития HR организации в условиях цифровизации</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Каковы основные цели и задачи долгосрочной стратегии развития HR в условиях цифровизации? 2. Какие факторы необходимо учитывать при разработке такой стратегии? 3. Как изменится роль HR в организации в условиях цифровизации? 4. Какие технологии и инструменты могут быть использованы для реализации стратегии? 5. Как будет меняться подход к управлению персоналом в условиях цифровизации? 6. Какие компетенции потребуются сотрудникам HR в будущем? 7. Как обеспечить соответствие стратегии развития HR целям и задачам бизнеса? 8. Какие риски связаны с реализацией долгосрочной стратегии развития HR? 9. Как оценивать эффективность реализации стратегии? 10. Какие шаги необходимо предпринять для успешной реализации стратегии?
4.	<p>Построение и развитие эффективной системы контактов и цифровых коммуникаций в организации Практики развития и управления ресурсными состояниями персонала. Энергия. ЧАСТЬ 1. Информация. ЧАСТЬ 2</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Часть 1: Построение и развитие эффективной системы контактов и цифровых коммуникаций в организации 2. 3. Каковы основные элементы эффективной системы контактов и цифровых коммуникаций в организации? 4. Какие каналы коммуникации наиболее эффективны в современной организации? 5. Как улучшить взаимодействие между сотрудниками с помощью цифровых инструментов? 6. Какие проблемы могут

		<p>возникнуть при построении системы цифровых коммуникаций и как их избежать?</p> <p>7. Как измерять эффективность системы контактов и цифровых коммуникаций?</p> <p>8. Часть 2: Практики развития и управления ресурсными состояниями персонала. Энергия.</p> <p>9.</p> <p>10. Что такое ресурсное состояние персонала и как оно влияет на производительность?</p> <p>11. Какие практики способствуют развитию и поддержанию высокого уровня энергии у сотрудников?</p> <p>12. Как управлять стрессовыми ситуациями и поддерживать позитивное настроение в коллективе?</p> <p>13. Какие инструменты и подходы можно использовать для повышения мотивации и вовлеченности сотрудников?</p> <p>14. Как сбалансировать рабочие нагрузки и предотвратить выгорание персонала?</p>
5.	<p>Построение стратегии развития персонала организации с помощью цифровых инструментов</p>	<p>1. Каковы основные цели построения стратегии развития персонала с помощью цифровых инструментов?</p> <p>2. Какие цифровые инструменты наиболее эффективны для управления развитием персонала?</p> <p>3. Как интегрировать цифровые инструменты в существующую систему управления персоналом?</p> <p>4. Какие данные и аналитику необходимо собирать для эффективного планирования развития персонала?</p> <p>5. Как оценить результативность использования цифровых инструментов в развитии персонала?</p> <p>6. Какие риски и вызовы могут возникнуть при внедрении цифровых инструментов в</p>

		<p>управлении персоналом?</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Как адаптировать стратегию развития персонала к изменениям в технологической среде? 8. Какие навыки и компетенции необходимы руководителям и специалистам по персоналу для успешного использования цифровых инструментов? 9. Как вовлечь сотрудников в процесс разработки и реализации стратегии развития с использованием цифровых инструментов? 10. Какие лучшие практики и кейсы можно использовать для построения стратегии развития персонала с помощью цифровых инструментов?
6.	<p>Развитие рынка труда в условиях цифровизации и цифровой экономики</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как цифровизация меняет структуру рынка труда? 2. Какие новые профессии появляются в результате цифровизации? 3. Как изменяются требования к квалификации работников в условиях цифровой экономики? 4. Какие навыки становятся наиболее востребованными в эпоху цифровизации? 5. Как цифровые технологии влияют на процессы найма и управления персоналом? 6. Какие вызовы стоят перед работодателями и соискателями в условиях цифровизации? 7. Как меняется баланс между ручным трудом и автоматизированными процессами? 8. Какие меры поддержки могут быть предложены работникам, чьи профессии подвержены автоматизации? 9. Как развивается рынок труда в странах с разным уровнем цифровизации? 10. Какие прогнозы относительно будущего рынка труда в условиях дальнейшего развития цифровой

		экономики?
7.	Стратегическое целеполагание, как основа формирования цифрового HR в меняющемся мире	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое стратегическое целеполагание в контексте цифрового HR? 2. Каковы основные цели и задачи цифрового HR? 3. Какие технологии и инструменты используются для достижения стратегических целей в цифровом HR? 4. Как меняется роль HR в условиях цифровизации? 5. Какие компетенции необходимы HR-специалистам для успешного внедрения цифровых решений? 6. Какие вызовы и трудности возникают при внедрении цифрового HR? 7. Как оценить успех и эффективность цифрового HR? 8. Как стратегия цифрового HR способствует повышению конкурентоспособности компании? 9. Какие лучшие практики и кейсы можно использовать для формирования цифрового HR? 10. Как обеспечить соответствие стратегии цифрового HR целям и задачам бизнеса?
8.	HR в цифровом мире: разработка и развитие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Как цифровизация влияет на роль HR в организации? 2. Какие новые технологии и инструменты используются в цифровом HR? 3. Как изменяется процесс подбора и адаптации персонала в условиях цифровизации? 4. Какие навыки и компетенции необходимы HR-специалисту в цифровом мире? 5. Как цифровые решения помогают повысить эффективность управления персоналом? 6. Какие вызовы и трудности возникают при внедрении цифровых технологий в HR? 7. Как оценить успешность внедрения цифровых решений в HR?

		<p>8. Какие лучшие практики и кейсы можно использовать для разработки и развития цифрового HR?</p> <p>9. Как HR может способствовать цифровизации компании в целом?</p> <p>10. Как обеспечить соответствие стратегии цифрового HR целям и задачам бизнеса?</p>
--	--	--

Вид: Выполнение расчетных заданий.

Краткая характеристика: расчетные задания, дифференцированные по следующим уровням:

1. Расчетные задания реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;
2. Расчетные задания творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Расчетные задания по теме «Построение и развитие эффективной системы контактов и цифровых коммуникаций в организации Практики развития и управления ресурсными состояниями персонала.» представлены комплексом задач по темам, изученным в первой половине семестра:

Часть 1: Построение и развитие эффективной системы контактов и цифровых коммуникаций в организации

Задача 1: Анализ текущих каналов коммуникации

Цель: Изучить текущие каналы коммуникации внутри организации и выявить их сильные и слабые стороны.

Задание:

1. Перечислите основные каналы коммуникации, используемые в вашей организации (электронная почта, мессенджеры, внутренние социальные сети, телефонные звонки и т.д.).
2. Для каждого канала оцените его эффективность по следующим критериям:
 - Скорость передачи информации,
 - Надежность доставки сообщений,
 - Удобство использования,
 - Доступность для всех сотрудников.
3. Сделайте выводы о том, какие каналы требуют оптимизации или замены.

Задача 2: Разработка новой системы цифровых коммуникаций

Цель: Предложить новую систему цифровых коммуникаций, которая улучшит взаимодействие между сотрудниками.

Задание:

1. Опишите, какую проблему вы хотите решить с помощью новой системы.
2. Определите, какие функции и возможности должны быть включены в эту систему (например, групповые чаты, видеоконференции, интеграция с другими системами и

т.д.).

3. Разработайте план внедрения новой системы, учитывая необходимые ресурсы и сроки.
4. Оцените возможные риски и предложите меры по их снижению.

Задача 3: Оценка эффективности цифровых инструментов

Цель: Провести анализ эффективности использования цифровых инструментов в организации.

Задание:

1. Выберите три цифровых инструмента, используемых в вашей организации (например, CRM-система, ERP-система, облачное хранилище).
2. Для каждого инструмента оцените его вклад в повышение производительности и улучшение взаимодействия между сотрудниками.
3. Предложите рекомендации по улучшению использования этих инструментов или замене их на более эффективные аналоги.

Часть 2: Практики развития и управления ресурсными состояниями персонала. Энергия.

Задача 4: Определение уровней энергозатратности

Цель: Определить, какие задачи и процессы в работе сотрудников приводят к наибольшему расходу энергии.

Задание:

1. Составьте список основных задач и процессов, выполняемых сотрудниками в течение рабочего дня.
2. Оцените каждую задачу по шкале от 1 до 5, где 1 – минимальная энергозатратность, 5 – максимальная.
3. Проанализируйте полученные данные и сделайте выводы о том, какие задачи требуют наибольшего расхода энергии.
4. Предложите меры по снижению энергозатратности этих задач.

Задача 5: Разработка программы управления энергией

Цель: Разработать программу управления энергией для сотрудников, направленную на поддержание высокой продуктивности.

Задание:

1. Определите основные источники энергии для сотрудников (физическая активность, питание, отдых и т.д.).
2. Разработайте программу, включающую мероприятия по поддержке и восстановлению энергии сотрудников (например, утренняя зарядка, перерывы на чай/кофе, обеденные прогулки и т.д.).
3. Оцените стоимость и эффективность предлагаемых мероприятий.
4. Подготовьте презентацию программы для руководства.

Задача 6: Управление стрессовыми ситуациями

Цель: Разработать стратегию управления стрессовыми ситуациями в организации.

Задание:

1. Определите основные причины стресса среди сотрудников (перегрузки, конфликты, неопределенность и т.д.).
2. Разработайте план действий по снижению уровня стресса, включающий как индивидуальные, так и коллективные меры (например, тренинги по управлению временем, психологическая поддержка, командообразующие мероприятия и т.д.).
3. Оцените эффективность предложенных мер и подготовьте отчет для руководства.

Расчетные задания по теме «HR в цифровом мире: разработка и развитие» представлены комплексом задач по темам, изученным во второй половине семестра:

Задача 1: Анализ текущего состояния HR-процессов

Цель: Оценить текущее состояние HR-процессов в условной организации и выявить возможности для цифровизации.

Задания:

1. Определите основные HR-процессы в организации (подбор персонала, адаптация, обучение и развитие, мотивация и удержание, управление производительностью и др.).
2. Для каждого процесса оцените степень его цифровизации по шкале от 0 до 100%, где 0% означает полное отсутствие цифровых инструментов, а 100% — полная автоматизация.
3. Выделите процессы, которые требуют первоочередной цифровизации, и аргументируйте свой выбор.

Задача 2: Разработка стратегии цифровизации HR

Цель: Разработать стратегию цифровизации HR-процессов для условной организации.

Задания:

1. Определите цели и задачи цифровизации HR в организации.
2. Составьте план мероприятий по внедрению цифровых инструментов и технологий в HR-процессы.
3. Оцените необходимые ресурсы (время, финансы, человеческие ресурсы) для реализации стратегии.
4. Разработайте критерии оценки эффективности стратегии и предложите методы контроля.

Задача 3: Выбор цифровых инструментов для HR

Цель: Подобрать подходящие цифровые инструменты для автоматизации HR-процессов.

Задания:

1. Изучите рынок предложений по цифровым инструментам для HR (ATS, LMS, HRM-системы и др.).
2. Выберите три инструмента, которые наилучшим образом соответствуют потребностям вашей организации.
3. Обоснуйте выбор каждого инструмента, указав его функциональные возможности и преимущества.
4. Оцените экономическую целесообразность внедрения выбранных инструментов.

Задача 4: Разработка программы обучения для HR-специалистов

Цель: Разработать программу обучения для HR-специалистов по работе с новыми цифровыми инструментами.

Задания:

1. Определите потребности в обучении для HR-специалистов, исходя из внедряемых цифровых инструментов.

2. Составьте учебный план, включающий теоретические и практические занятия.
3. Разработайте учебные материалы (презентации, инструкции, кейсы) для каждого модуля программы.
4. Предложите формы контроля знаний и умений после прохождения обучения.

Задача 5: Оценка влияния цифровизации на эффективность HR

Цель: Провести анализ влияния цифровизации на эффективность HR-процессов.

Задания:

1. Определите ключевые показатели эффективности HR (KPI) до начала цифровизации.
2. Прогнозируйте изменения KPI после внедрения цифровых инструментов.
3. Разработайте методику измерения и оценки изменений в показателях эффективности.
4. Представьте результаты анализа в виде отчета с рекомендациями по дальнейшему совершенствованию HR-процессов.

Задача 6: Разработка рекомендаций по управлению изменениями

Цель: Разработать рекомендации по управлению изменениями в HR в ходе цифровизации.

Задания:

1. Определите основные барьеры и сопротивления, которые могут возникнуть при внедрении новых цифровых инструментов.
2. Разработайте план коммуникаций для информирования и вовлечения сотрудников в процесс цифровизации.
3. Предложите методы преодоления сопротивлений и поддержания мотивации сотрудников во время изменений.
4. Составьте перечень рекомендаций для руководителей и HR-специалистов по управлению изменениями.

Форма проведения промежуточной аттестации – контрольная работа.

Краткая характеристика: средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенных типов по дисциплине.

Рекомендации для подготовки:

1. Повторение лекционного материала, самостоятельная реализация скриптов примеров решения задач, представленных в лекционном материале;
2. Чтение основной и дополнительной литературы, самостоятельная реализация скриптов примеров решения задач, представленных в основной и дополнительной литературе;

Контрольная работа состоит из пяти расчетных задач. Типы задач контрольной работы повторяют типы задач, решенных в течение семестра обучающимися самостоятельно и совместно с преподавателем.

Тематика расчетных задач контрольной работы, проводимой в рамках экзамена:

1. **Автоматизация рекрутмента:**

- Задачи по выбору и внедрению ATS (Applicant Tracking System) для оптимизации процесса подбора персонала.
- 2. **Электронные системы управления обучением (LMS):**
 - Разработка стратегии внедрения и использования LMS для повышения квалификации сотрудников.
- 3. **Цифровое управление талантами:**
 - Анализ и оптимизация процессов управления талантами с использованием цифровых платформ.
- 4. **Геймификация в HR:**
 - Применение игровых элементов в программах обучения и мотивации сотрудников.
- 5. **Аналитика данных в HR:**
 - Использование HR-аналитики для прогнозирования потребностей в кадрах и повышения эффективности работы команды.
- 6. **Виртуальные ассистенты и чат-боты:**
 - Интеграция виртуальных помощников в HR-процессы для автоматизации рутинных задач.
- 7. **Удаленная работа и гибкие графики:**
 - Оптимизация процессов управления удаленными командами с использованием цифровых инструментов.
- 8. **Оценка эффективности цифровых HR-решений:**
 - Разработка критериев и методик для оценки эффективности внедрения цифровых инструментов в HR.
- 9. **Развитие компетенций в цифровом HR:**
 - Создание планов профессионального развития для HR-специалистов в условиях цифровизации.
- 10. **Этика и правовые аспекты цифрового HR:**
 - Анализ правовых и этических вопросов, возникающих при использовании цифровых технологий в HR.