

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Романчук Иван Сергеевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.04.2025 17:16:21  
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>Захарова К.А., профессор кафедры экономики и финансов</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	-	0,53
		2. Подготовка доклада	2. Круглый стол	5	8,00
2.	Стратегическое целеполагание как основа формирования цифрового HR в меняющемся мире	1. Подготовка к практическим занятиям	1. Собеседование	-	1,07
3.	Формирование долгосрочной стратегии развития HR организации в условиях цифровизации	1. Подготовка к практическим занятиям	1. Собеседование	-	2,13
4.	Построение и развитие эффективной системы контактов и цифровых коммуникаций в организации	1. Подготовка к практическим занятиям	1. Собеседование	-	1,07
		2. Составление портфолио	2. Резюме	10	16,00
5.	Практики развития и управления ресурсными состояниями персонала. Энергия. Часть 1. Информация. Часть 2	1. Подготовка к практическим занятиям	1. Собеседование	-	2,13
6.	Построение стратегии развития персонала организации с помощью цифровых инструментов	1. Подготовка к практическим занятиям	1. Собеседование	-	1,07
7.	Подготовка к зачету	Изучение материалов по дисциплине по вопросам к зачету	-	-	8,00

Итог			15	40
------	--	--	----	----

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

Вид: Подготовка к практическому(им) занятию(ям).

Краткая характеристика: в ходе подготовки к практическим занятиям необходимо повторить лекционный материал по теме учебной встречи. 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;
- изучить литературу, определенную рабочей программой дисциплины, по теме учебной встречи.

- подготовить перечень вопросов преподавателю, вызвавших затруднения при повторении лекционного материала, изучении 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.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современный и будущий мир. Альтернативы.</li> <li>2. Прогноз развития технологий и общества.</li> <li>3. Формирование и развитие человека как субъекта труда.</li> <li>4. Своеобразие трудовой деятельности в сравнении с игрой, учением, общением.</li> <li>5. Труд как ведущая деятельность в развитии человека.</li> <li>6. Явления проектирования и планирования профессионального самоопределения в условиях цифровой экономики.</li> </ol>
2.	Стратегическое целеполагание как основа формирования цифрового HR в меняющемся мире.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Определения понятия «карьера».</li> <li>2. Типы карьерного развития: «профессиональная карьера», «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера», «карьера в организации», «жизненная (личная) карьера».</li> <li>3. Модели и стратегии построения карьеры.</li> <li>4. Критерии выбора модели построения личной карьеры.</li> <li>5. График карьерного развития.</li> <li>6. Принципы управления карьерой на индивидуальном уровне.</li> <li>7. Понятие VUCA-мира и его отличие от SPOD-мира. Определение и история</li> </ol>

		<p>терминов.</p> <p>8. Диффузия технологий, сущность современного мира, его влияние на карьерные стратегии.</p>
3.	Формирование долгосрочной стратегии развития HR организации в условиях цифровизации.	<p>1. Факторы влияния на HR-процессы и практики управления карьерой.</p> <p>2. Классификация профессий, признаки ее построения.</p> <p>3. Принципы и подходы формирования цифрового HR в организации: обзор эффективных практик.</p> <p>4. Эффективные практики формирования цифрового HR в организации.</p> <p>5. Активные методы (игры) в управлении персоналом организации.</p>
4.	Построение и развитие эффективной системы контактов и цифровых коммуникаций в организации.	<p>1. Бренд организации в цифровом мире.</p> <p>2. Планирование развития бренда организации, основные методы и подходы.</p> <p>3. Основные принципы построения деловых контактов и карты коммуникаций организации.</p> <p>Построение текущей и перспективной карты коммуникаций организации.</p>
5.	Практики развития и управления ресурсными состояниями персонала. Энергия. Часть 1. Информация. Часть 2.	<p>1. Личная энергия и связь с карьерой.</p> <p>2. Определение типов ресурсных состояний, методов восстановления и управления эффективностью персонала организации.</p> <p>3. Управление информацией, основные принципы построения системы информационных сетей организации и фильтрации информации для развития.</p>
6.	Построение стратегии развития персонала организации с помощью цифровых инструментов.	<p>1. Концепция life-long learning: сущность, основные черты. Важность концепции в современных условиях.</p> <p>2. Построение планов по обучению и развитию персонала организации с учетом концепции LLL.</p> <p>3. Информационные системы для планирования и развития персонала организации, их характеристика.</p> <p>4. Опыт применения российскими организациями цифровых технологий, использования информационных систем управления персоналом (HRIS).</p>

Вид: Подготовка доклада.

Краткая характеристика: доклад – продукт самостоятельной работы студента, публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Обсуждение докладов обучающихся предполагается в форме круглого стола. Круглый стол – это средство оценки, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить умение аргументировать собственную точку зрения.

Доклад в рамках темы «Развитие рынка труда в условиях цифровизации и цифровой экономики» основывается на изучении и критическом анализе исследований, посвященных развитию рынка труда в текущем / предыдущем году на макро-, мезо- или микроуровнях. Обучающийся самостоятельно выбирает исследование, посвященное развитию рынка труда, из числа исследований, опубликованных в научных журналах, рецензируемых базами данных Web of Science, Scopus, RSCI, Белый список, международными и отечественными крупнейшими консалтинговыми и HR-агентствами, научно-исследовательскими институтами. Исследования, выбранные обучающимися, не должны повторяться в учебной команде. Предварительно исследование необходимо согласовать с преподавателем практических занятий.

Время, отведенное на доклад: 5-7 минут.

Ответы на вопросы преподавателя и обучающихся: 3-5 минут.

Критерии оценивания доклада:

1. Доклад обучающегося отражает наиболее важные результаты выбранного исследования (1 балл);
2. Ясность и логичность изложения (1 балл);
3. Критический анализ выбранного исследования (1 балл);
4. Обучающийся полно и корректно отвечает на вопросы преподавателя и иных обучающихся (2 балла).

Вид: Составление портфолио.

Краткая характеристика: представление портфолио предполагается в форме резюме.

Обучающимся в рамках темы «Построение и развитие эффективной системы контактов и цифровых коммуникаций в организации» необходимо подготовить резюме для соискания должности по их выбору. Форма резюме – свободная: собственная разработка обучающегося / резюме, собранное с использованием информационных сервисов / резюме, собранное на сайте интернет-рекрутмента «HeadHunter (hh.ru)».

Критерии оценивания резюме:

1. Соответствие резюме специфике отрасли экономики (1 балл);
2. Наличие корректно заполненных блоков с опытом работы (в случае наличия опыта работы) и образованием (2 балла);
3. Конкретность резюме и ориентация на количественные и качественные достижения (2 балла);
4. Отсутствие «зашумленности» резюме (1 балл);
5. Корректность указания дополнительной информации о кандидате (1 балл);
6. Наличие раздела с контактной информацией (1 балл);
7. Корректность восприятия резюме рекрутером (1 балл);
8. Отсутствие в резюме орфографических и пунктуационных ошибок (1 балл).

4. Рекомендации по самоподготовке к промежуточной аттестации по дисциплине.

Форма проведения промежуточной аттестации – устные ответы на вопросы к зачету.

Краткая характеристика: устные ответы на вопросы к зачету – это средство контроля усвоения учебного материала, организованное в виде собеседования преподавателя с обучающимся.

Рекомендации для подготовки:

1. Повторение лекционного материала;
2. Чтение рекомендуемой литературы, определенной рабочей программой дисциплины.

Для получения зачета обучающемуся необходимо ответить на два вопроса, выбранных случайным образом (с использованием специализированного сервиса).

Вопросы для подготовки к зачету:

1. Рынок труда и цифровая экономика.
2. Понятие VUCA-мира и его отличие от SPOD-мира.
3. Диффузия технологий.
4. Изменение функций HR в условиях цифровой экономики.
5. Цифровая рабочая сила.
6. Концепция life-long learning: сущность, основные черты.
7. Цифровое рабочее место.
8. Формы и концепции построения долгосрочного личного планирования и формирования карьеры.
9. Понятие «карьера». Типы карьерного развития: «профессиональная карьера», «горизонтальная карьера», «вертикальная карьера», «карьера в организации», «жизненная (личная) карьера».
10. Модели и стратегии построения карьеры.
11. Основные принципы управления карьерой на индивидуальном уровне.
12. Личное и профессиональное развитие человека.
13. Личный бренд в цифровом мире.
14. Принципы построения деловых контактов и карты коммуникаций для акселерации карьеры, профессионального и личностного роста.
15. Управление ресурсными состояниями, личной энергией и связь с карьерой.
16. Цифровые инструменты для планирования и развития карьеры.
17. Управление информацией, основные принципы построения личной системы информационных сетей и фильтрации информации для карьерного развития.
18. Понятие «компетенция». «Мягкие» компетенции.