

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»
Саратовский социально-экономический институт (филиал)

Кафедра управления персоналом и психологии

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.В.01 ЦИФРОВОЙ HR

**Направление подготовки
38.04.03 Управление персоналом**

**Направленность (профиль) программы
«Инновационные технологии в управлении персоналом»**

**Уровень высшего образования - Магистратура
Программа подготовки – Академическая магистратура**

Для набора 2016 года приема

Саратов - 2017

1. Цель и задачи изучения дисциплины

Цель освоения дисциплины «Цифровой HR» заключается в формировании у студентов представления о новых направлениях в области управления персоналом с использованием цифровых технологий и их использованию в HR – процессах в целях разработки интегрированных стратегий и программ цифрового управления персоналом.

Задачами дисциплины «Цифровой HR» являются:

- *приобретение* целостного представления о возможностях современных цифровых технологий в сфере управления персоналом;
- *овладение* методологией автоматизации (цифровизации) задач управления персоналом государственных, муниципальных, коммерческих организаций и учреждений;
- *владение* программными средствами и приложениями, облачными технологиями для решения задач информационной поддержки и анализа предметной области в кадровых процессах; навыками использования информационно-поисковых программных средств для работы с законодательными документами по персоналу в электронных базах.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Цифровой HR» является факультативом вариативной части учебного плана основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) программы «Инновационные технологии в управлении персоналом».

Дисциплина основывается на знаниях следующей дисциплины: «Управление персоналом организации (продвинутый уровень)».

Для успешного освоения дисциплины «Цифровой HR», студент должен:

1. **знать:** технологии управления персоналом – методы и технологии найма и адаптации, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала, способы и показатели оценки их эффективности (ОПК-7); типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; бизнес-процессы в сфере управления персоналом; сущность, принципы, виды и этапы организационного проектирования системы управления персоналом, типы кадровой политики и кадровых стратегий, функции системы управления персоналом (ПК-11).

2. **уметь:** использовать современные методы, приемы и технологии управления персоналом при разработке и реализации кадровой политики и кадровых стратегий, проводить оценку их эффективности (ОПК-7), осуществлять поиск необходимой информации, в том числе используя внутримашинную систему информационного обеспечения, осуществлять формирование и распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования (ПК-11).

3. **владеть:** навыками разработки и совершенствования методов и технологий управления персоналом, методиками их эффективной реализации в системе управления персоналом (ОПК-7); методами и навыками

постановки задач по формированию и развитию системы управления персоналом в организации (ПК-11).

Изучение дисциплины «Цифровой HR» не является необходимым для дальнейшего изучения последующих дисциплин.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины «Цифровой HR»

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы отдельные компоненты следующих компетенций:

ОПК-10 - владением методами и программными средствами обработки деловой информации, анализа деятельности и управления персоналом, способностью взаимодействовать со службами информационных технологий и эффективно использовать корпоративные информационные системы.

В результате освоения компетенции **ОПК-10** студент должен:

1) Знать: основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией, а также иметь представление о корпоративных информационных системах и базах данных, методах и подходах к анализу деятельности организации и системы управления персоналом, типологии внутриорганизационных коммуникаций, средствах и способах коммуникаций со службами информационных технологий;

2) Уметь: работать с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах, использовать существующие пакеты прикладных программ для сбора и анализа деловой информации с целью решения задач системы управления персоналом;

3) Владеть: навыками организации сбора и обработки информации в глобальных компьютерных сетях и локальных корпоративных информационных системах, применения на практике компьютерных технологий для анализа и выработки управленческих решений по различным направлениям системы управления персоналом.

Вид(ы) деятельности – научно-исследовательская и педагогическая деятельность

ПК-24 - владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом.

В результате освоения компетенции **ПК-24** студент должен:

1) Знать: сущность и особенности применения основных методов и приемов сбора первичных и вторичных данных по проблемам управления персоналом (обследование, наблюдение, изучение документов, опрос, эксперимент, тестирование) и последующего анализа;

2) Уметь: оценивать экономические и социальные условия при формировании кадровой политики предприятия, осуществлять сбор, обработку и систематизацию первичной и вторичной эмпирической информации, используя методы наблюдения, документального анализа, анкетирования, интервью в ходе анализа проблем готовить заявки на

получение научных грантов и заключения контрактов по НИР; представлять результаты НИР научному сообществу;

3) Владеть: навыками планирования и организации сбора и анализа исходных данных, необходимых для расчета социально-экономических показателей, формулировки выводов и рекомендаций по совершенствованию системы управления персоналом, средствами программного обеспечения сбора и анализа исходных эмпирических данных и количественного моделирования системы управления персоналом.

4. Содержание дисциплины

№ № п/п	Наименование темы дисциплины	Содержание	Формируемые компетенции
1	Тема 1. Информационные процессы в управлении организацией	Информация; экономическая информация - свойства, особенности, показатели качества; информационная технология - понятие и виды; информационная система; принципы создания корпоративных систем; информационная система управления персоналом	ОПК-10
2	Тема 2. Цифровой HR: содержание, основные элементы	<p>Понятие и содержание «цифровой HR». Основные элементы цифрового HR: HR-аналитика; работа с данными; расчет результата; автоматизация кадровых процессов; проектный подход. Инструменты цифрового HR при формировании, использовании и развитии персонала: мобильные технологии для коучинга, для управления производительностью, для планирования времени, для рекрутинга (Digital-рекрутмент, онлайн-рекрутмент, фриланс, «робот Вера», чат-боты) и управления кандидатами, для планирования отпуска, технологии E-learning.</p> <p>Комплекс технических средств управления информационными ресурсами; средства коммуникационной и организационной техники; программные средства современных IT-технологий; нормативно-методическое обеспечение IT-технологий в управлении персоналом; рынок автоматизированных систем управления персоналом, тенденции, перспективы развития цифрового HR</p>	ОПК-10

3	<p>Тема 3. Классификация цифровых технологий в HR-процессах</p>	<p>Диджитализация HR-процессов: понятие, содержание. Цифровые технологии в HR-функциях (кадровый учет и администрирование, компенсации и льготы, подбор персонала, оценка, адаптация, обучение и развитие, HR аналитика, коммуникации, управление талантами, HR брендинг).</p> <p>Методология HR-инжиниринга (системная организация HR менеджмента в среде «человек-корпоративная архитектура - информационные технологии»). Процессный подход в описании HR-процессов на базе IDEF, Visio.</p> <p>Понятие локальные сети; аппаратные компоненты локальной сети; глобальная сеть интернет; понятие мультимедиа; технология мультимедиа в HR-процессах</p>	<p>ОПК-10 ПК-24</p>
4	<p>Тема 4. Интеллектуальные цифровые технологии и системы поддержки принятия кадровых решений</p>	<p>Направления реализации программы «Цифровая экономика Российской Федерации» от 28 июля 2017 г. № 1632-р.: в области «кадры и образование». Понятие интеллектуальных технологий и искусственного интеллекта; этапы развития информационных интеллектуальных технологий; системы поддержки принятия кадровых решений. Сквозные цифровые технологии в HR процессах.</p>	<p>ОПК-10 ПК-24</p>

5. Формы контроля

Промежуточная аттестация

очная форма обучения - в 3 семестре –**зачет.**

заочная форма обучения – на 2 курсе –**зачет.**