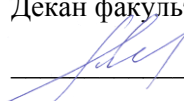


Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Солоненко Анна Александровна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 08.10.2025 19:42:25  
Уникальный программный ключ:  
d9ba9a2cd160ab4af042fb478ab037f8b3050e51

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО РЫБОЛОВСТВУ

**Дмитровский рыбохозяйственный технологический институт (филиал)  
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Астраханский государственный  
технический университет»  
(ДРТИ ФГБОУ ВО «АГТУ»)**

УТВЕРЖДАЮ  
Декан факультета ВО ДРТИ  
  
А.А. Иванова  
13 марта 2025 г.

## ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ МОДУЛЬ Управление персоналом в цифровой экономике рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Гуманитарные и социально-экономические дисциплины**

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент Профиль Управление цифровой экономикой**

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	180	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены 6
аудиторные занятия	36	
самостоятельная работа	108	
часов на контроль	36	

### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>. <Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	Неделя			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	18	18	18	18
Практические	18	18	18	18
Итого ауд.	36	36	36	36
Контактная работа	36	36	36	36
Сам. работа	108	108	108	108
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

*доцент, к.э.н., зав.кафедрой, Солоненко Анна Александровна*

Рецензент(ы):

*доцент, Беляева Мария Сергеевна*

Рабочая программа дисциплины

**Управление персоналом в цифровой экономике**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент Профиль Управление цифровой экономикой  
утвержденного учёным советом вуза от 25.12.2024 протокол № 11.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Гуманитарные и социально-экономические дисциплины**

Протокол от 13.03.2025 г. № 3

Срок действия программы: 2025-2030 уч.г.

Зав. кафедрой Солоненко А.А.

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель УМС УГН(С)

\_\_ \_\_\_\_\_ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры  
**Гуманитарные и социально-экономические дисциплины**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2025 г. № \_\_  
Зав. кафедрой Солоненко А.А.

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель УМС УГН(С)

\_\_ \_\_\_\_\_ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры  
**Гуманитарные и социально-экономические дисциплины**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2026 г. № \_\_  
Зав. кафедрой Солоненко А.А.

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель УМС УГН(С)

\_\_ \_\_\_\_\_ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры  
**Гуманитарные и социально-экономические дисциплины**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2027 г. № \_\_  
Зав. кафедрой Солоненко А.А.

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель УМС УГН(С)

\_\_ \_\_\_\_\_ 2028 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для  
исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры  
**Гуманитарные и социально-экономические дисциплины**

Протокол от \_\_\_\_\_ 2028 г. № \_\_  
Зав. кафедрой Солоненко А.А.

**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

1.1	Сформировать у студентов базовые знания и практические навыки в области управления персоналом с учетом влияния цифровизации на процессы найма, адаптации, мотивации, развития и удержания сотрудников, а также развить способность применять современные цифровые инструменты и аналитические подходы в решении задач кадровой политики в организациях различного профиля.
-----	--

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Цикл (раздел) ОП:		Б1.О.05
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
2.1.1	Микроэкономика	
2.1.2	Ознакомительная практика	
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
2.2.1	Эконометрика	
2.2.2	Организация стартапов в цифровой среде	
2.2.3	Внешнеэкономическая деятельность	
2.2.4	Региональная экономика	
2.2.5	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы	

**3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**ОПК-3: Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;**

<b>Знать:</b>	
Уровень 1	основные понятия: цифровая экономика, цифровые HR-технологии, управление изменениями; этапы цифровизации HR-процессов.
Уровень 2	цифровые подходы к управлению эффективностью, вовлеченностью и обучением персонала; модели принятия решений в сложных HR-ситуациях.
Уровень 3	современные концепции цифрового лидерства, agile-кадрового управления, big data в HR; междисциплинарные аспекты управления персоналом в условиях VUCA-среды.
<b>Уметь:</b>	
Уровень 1	идентифицировать области применения цифровых решений в управлении персоналом; анализировать простые кейсы на тему цифровых кадровых решений.
Уровень 2	разрабатывать управленческие HR-решения с учетом цифровых трендов и ограничений; анализировать их последствия (экономические, организационные, социальные).
Уровень 3	инициировать и реализовывать цифровые HR-проекты; проводить аудит HR-решений на предмет их устойчивости и социальной значимости.
<b>Владеть:</b>	
Уровень 1	базовыми ИКТ-инструментами (электронный документооборот, кадровые CRM); навыками формирования элементарных HR-отчетов с использованием цифровых сервисов.
Уровень 2	цифровыми платформами для подбора, обучения, оценки и развития персонала; методами HR-аналитики на уровне подразделения или предприятия.
Уровень 3	стратегическими инструментами цифрового управления персоналом; технологиями оценки и снижения рисков в сложной и быстро меняющейся среде.

**В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен**

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	основы цифровой трансформации управления персоналом; методы принятия управленческих решений в условиях цифровизации и их социальные последствия; правовые, этические и социальные аспекты цифровых HR-технологий. (ОПК-3.1)
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения в сфере HR с учетом цифровых рисков и возможностей; учитывать социальную значимость и потенциальные последствия принимаемых решений; адаптировать кадровые процессы под условия быстро меняющейся внешней среды. (ОПК-3.2)
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>

3.3.1	навыками системного анализа в сфере цифрового управления персоналом; инструментами цифровой HR-аналитики и планирования; технологиями внедрения и сопровождения управленческих решений в условиях трансформации. (ОПК-3.3)
-------	--

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	<b>Раздел 1. Цифровая экономика и трансформация HR</b>						
1.1	Основы цифровой экономики, влияние на сферу управления персоналом /Лек/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.2	Опрос, анализ/ решение КС /Пр/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
1.3	Самостоятельное выполнение обучающимися практических заданий /Ср/	6	12	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
	<b>Раздел 2. Цифровизация HR-функций: рекрутинг, адаптация, развитие</b>						
2.1	Цифровые технологии в подборе и адаптации персонала /Лек/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
2.2	Опрос /Пр/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
2.3	Самостоятельное выполнение обучающимися практических заданий /Ср/	6	12	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
	<b>Раздел 3. Принятие управленческих решений в цифровой среде</b>						
3.1	Модели и подходы к принятию решений, влияние VUCA-среды /Лек/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
3.2	Опрос, анализ, решение /Пр/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
3.3	Самостоятельное выполнение обучающимися практических заданий /Ср/	6	12	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
	<b>Раздел 4. Автоматизация управления персоналом: платформы и сервисы</b>						
4.1	Обзор цифровых HRM-систем /Лек/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
4.2	Опрос, контрольная работа, анализ/ решение /Пр/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
4.3	Самостоятельное выполнение обучающимися практических заданий /Ср/	6	12	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	

	<b>Раздел 5. HR-аналитика и цифровые метрики</b>						
5.1	Методы анализа HR-данных, KPI персонала, использование Power BI/Excel /Лек/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
5.2	Опрос, анализ, решение /Пр/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
5.3	Самостоятельное выполнение обучающимися практических заданий /Ср/	6	10	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
	<b>Раздел 6. Социальная значимость HR-решений в цифровую эпоху</b>						
6.1	Этические аспекты, цифровое неравенство, контроль и приватность /Лек/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
6.2	Опрос, контрольная работа /Пр/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
6.3	Самостоятельное выполнение обучающимися практических заданий /Ср/	6	8	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
	<b>Раздел 7. Удалённая работа и гибкие формы занятости</b>						
7.1	Управление распределёнными командами, цифровая дисциплина /Лек/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
7.2	Опрос, анализ/ решение /Пр/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
7.3	Самостоятельное выполнение обучающимися практических заданий /Ср/	6	8	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
	<b>Раздел 8. Цифровое обучение и развитие персонала</b>						
8.1	Платформы для онлайн-обучения, цифровые компетенции /Лек/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
8.2	Опрос, анализ/ решение /Пр/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
8.3	Самостоятельное выполнение обучающимися практических заданий /Ср/	6	8	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7	0	
	<b>Раздел 9. Управление изменениями и цифровое лидерство</b>						
9.1	Agile/Lean HR, цифровая трансформация, лидерство в цифровую эпоху /Лек/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	

9.2	Опрос, анализ/ решение /Пр/	6	2	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
9.3	Самостоятельное выполнение обучающимися практических заданий /Ср/	6	8	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6	0	
	<b>Раздел 10. Промежуточная аттестация</b>						
10.1	Промежуточная аттестация /Экзамен/	6	36	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4	0	
10.2	Подготовка к промежуточной аттестации /Ср/	6	18	ОПК-3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4	0	

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы и задания для проведения текущего контроля:

1. Что такое цифровая трансформация в сфере управления персоналом?
2. Какие ключевые цифровые технологии используются в HRM?
3. Как цифровизация влияет на процессы подбора и адаптации персонала?
4. Какие преимущества и риски связаны с автоматизацией HR-процессов?
5. Что включает в себя понятие «цифровая компетентность персонала»?
6. Как изменяется роль HR-специалиста в условиях цифровой экономики?
7. В чем заключается социальная значимость управленческих решений в HR-сфере?
8. Как применять HR-аналитику для оценки эффективности персонала?
9. Что такое гибкие формы занятости, и как ими управлять?
10. Какие инструменты используются для цифрового обучения персонала?

Задания и кейсы

Практико-ориентированные задания

Анализ кейса:

Прочитай описание ситуации: компания внедряет ИИ-систему для оценки кандидатов. Оцени плюсы, минусы и предложи обоснованное управленческое решение.

Сравнительный анализ платформ:

Сравни функциональность двух HR-сервисов (например, «1С:ЗУП» и SAP SuccessFactors) и определи, какой из них больше подходит для малого предприятия.

Разработка карты цифровых компетенций:

Составь список цифровых навыков, необходимых для HR-менеджера в современном бизнесе.

Мини-проект:

1. Разработай краткий план цифровой адаптации сотрудников в условиях удалённой работы.
2. Оценка рисков цифровых HR-решений:  
Составь таблицу потенциальных рисков при автоматизации найма и предложи пути их минимизации.
3. Создание дашборда в Excel:  
Построй простой HR-дашборд с основными метриками: текучесть, средний срок найма, затраты на обучение.
4. Интервью с HR-специалистом:

Подготовь и проведи интервью с сотрудником отдела кадров о внедрении цифровых технологий.

5. SWOT-анализ HR-стратегии организации в цифровую эпоху (по доступным материалам/сайтам).

6. Анализ удалённой команды:

Смоделируй управление проектной командой в условиях полной удалёнки — какие инструменты, методы, подходы применишь?

Вопросы к промежуточной аттестации:

1. Сущность и содержание цифровой трансформации в управлении персоналом.
2. Цифровые платформы и инструменты HRM: классификация и применение.
3. Этапы разработки управленческого решения и их особенности в цифровой среде.
4. Гибкие формы занятости и управление персоналом в условиях цифровой мобильности.
5. Социальная значимость управленческих решений в сфере HR.
6. Методы и инструменты HR-аналитики.
7. Системы цифрового обучения и развития персонала.
8. Управление изменениями и сопротивлением персонала в цифровую эпоху.
9. Оценка эффективности HR-решений с использованием цифровых метрик.

10. Практика применения цифровых HR-технологий в различных отраслях (на выбор: промышленность, образование, агросектор, ИТ и др.).

Задания к промежуточной аттестации:

1. Анализ кейса:

Изучи описание ситуации: предприятие внедряет систему электронного документооборота в HR. Определи проблемы, риски и предложи управленческое решение с учётом социальной значимости.

2. Разработка фрагмента HR-стратегии:

Составь блок стратегического плана по цифровой трансформации персонала в организации с учётом внешней динамичной среды.

3. Оценка цифровых решений:

Выбери одно цифровое решение (например, чат-бот в подборе персонала, платформа онлайн-оценки компетенций и т.д.) и оцени его влияние на эффективность и качество управления персоналом.

4. SWOT-анализ HR-системы предприятия (по открытым данным):

Проведи анализ цифровой зрелости HRM-системы на примере одной реальной компании.

5. Рассчитай индекс цифровой зрелости команды по 5 критериям (по заданным данным), проинтерпретируй результаты и предложи рекомендации.

## 5.2. Темы письменных работ

не предусмотрено

## 5.3. Фонд оценочных средств

Закрытые тестовые вопросы:

1. Что из перечисленного является основным элементом цифровой трансформации в HR?

- а) Повышение зарплат
- б) Введение KPI
- в) Внедрение HR-технологий
- г) Проведение тимбилдингов

2. Что такое HR-аналитика?

- а) Опрос сотрудников
- б) Принятие решений на основе данных
- в) Реклама вакансий
- г) Повышение мотивации

3. Какой из инструментов используется для подбора персонала в цифровой экономике?

- а) Skype
- б) Excel
- в) ATS (система отслеживания кандидатов)
- г) Word

4. Что означает термин «цифровая грамотность» персонала?

- а) Умение говорить на иностранном языке
- б) Владение базовыми цифровыми навыками и инструментами
- в) Участие в совещаниях
- г) Владение техникой переговоров

5. Какой стиль управления наиболее эффективен в гибкой цифровой среде?

- а) Авторитарный
- б) Патерналистский
- в) Адаптивный (гибкий)
- г) Жёсткий

6. Что является ключевым фактором в управлении удалённой командой?

- а) Командировки
- б) Эффективная цифровая коммуникация
- в) Работа в офисе
- г) Жёсткий контроль

7. К какой категории относятся решения о внедрении цифровых HR-инструментов?

- а) Финансовые
- б) Организационно-управленческие
- в) Производственные
- г) Политические

8. то из ниже перечисленного НЕ относится к преимуществам цифровизации управления персоналом?

- а) Автоматизация рутинных операций
- б) Рост бумажного документооборота
- в) Повышение точности аналитики
- г) Снижение издержек

9. то из перечисленного применимо к системам электронного обучения (e-learning)?

- а) Электронные трудовые книжки
- б) Курсы и модули для онлайн-обучения
- в) План закупок
- г) Финансовые отчёты

10. Что из перечисленного является примером цифровой метрики HR?

- а) Количество обедов
  - б) Время закрытия вакансии (time-to-hire)
  - в) Число командировок
  - г) Расходы на канцтовары
11. акая модель чаще всего применяется при внедрении управленческих изменений?
- а) SWOT
  - б) ADKAR
  - в) PEST
  - г) SMART
12. Что такое «гиг-экономика» в управлении персоналом?
- а) Привлечение стажёров
  - б) Использование временных исполнителей, работающих по проектам
  - в) Работа только с ИТ-персоналом
  - г) Экономия на зарплатах
13. Какой термин обозначает полную замену HR-процессов цифровыми решениями?
- а) HR-репликация
  - б) HR-диджитализация
  - в) HR-оффшоринг
  - г) HR-кластеризация
14. Какой фактор снижает эффективность цифровых решений?
- а) Наличие Wi-Fi
  - б) Отсутствие цифровых навыков у сотрудников
  - в) Интеграция систем
  - г) Работа в команде
15. Что важно учитывать при оценке социальной значимости управленческого решения?
- а) Количество принятых сотрудников
  - б) Эффект решения на благополучие коллектива и общество
  - в) Уровень продаж
  - г) Бюджет отдела

Открытые вопросы:

1. Что такое цифровая трансформация HR?
2. В чем проявляется социальная значимость управленческих решений в HR?
3. Назови три цифровых инструмента, применяемых в HR.
4. Какие основные вызовы стоят перед HR в цифровую эпоху?
5. Что такое HR-аналитика?
6. Какие метрики можно использовать для оценки эффективности HR?
7. Что означает понятие гибкой модели занятости?
8. Чем характеризуется цифровая зрелость персонала?
9. Что такое геймификация в обучении персонала?
10. Какие плюсы и минусы у удалённой работы?
11. Каковы этапы внедрения цифрового HR-инструмента?
12. Что такое employee journey map?
13. Что понимается под цифровой культурой организации?
14. Какие навыки особенно важны для HR-менеджера в цифровой экономике?
15. Как цифровизация влияет на принятие управленческих решений?

#### 5.4. Перечень видов оценочных средств

Критерии оценивания ответа студента в рамках устной формы текущей аттестации (опрос)

Опрос – фронтальная форма контроля, представляющая собой ответы на вопросы преподавателя в устной форме.

Продвинутый уровень («отлично»). Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, системно показана совокупность освоенных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Ответ формулируется при помощи научного категориально-понятийного аппарата, изложен последовательно, логично, доказательно, демонстрирует авторскую позицию студента.

Углубленный уровень («хорошо»). Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Ответ изложен последовательно, логично и доказательно, однако допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

Базовый уровень («удовлетворительно»). Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен научным языком. Могут быть допущены 2-3 ошибки в определении основных понятий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.

Нулевой уровень («неудовлетворительно»). Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связи между понятиями, концептуальные пересечения, структурные закономерности между различными объектами дисциплины. Отсутствуют

выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

#### Критерии оценивания дискуссии на семинаре

Дискуссия - это обсуждение проблем и спорных вопросов определенной тематики, активизирующее процесс обучения, изучения сложной темы, теоретической проблемы.

Продвинутый уровень («отлично») Активно участвует в обсуждении темы семинаров, подготовлен к обсуждению всех вопросов по теме

Углубленный уровень («хорошо») Активно участвует в обсуждении темы семинаров, но не по всем вопросам

Базовый уровень («удовлетворительно») Слабо участвует в обсуждении темы семинара

Нулевой уровень («неудовлетворительно») Практически не участвует в обсуждении темы семинара

#### Критерии оценивания тестирования

Тест - система формализованных заданий, по результатам выполнения которых можно судить об уровне развития определённых качеств испытуемого, а также о его знаниях, умениях и навыках.

Поскольку оценивание результатов тестирования напрямую зависит от абсолютного количества вопросов в конкретном тесте, представленная ниже информация фиксирует критерии оценивания в относительном представлении:

Продвинутый уровень («отлично»). Демонстрирует полное понимание поставленных вопросов. Количество правильных ответов - 86-100%.

Углубленный уровень («хорошо»). Демонстрирует значительное понимание сути поставленных вопросов. Количество правильных ответов - от 70 до 85 %.

Базовый уровень («удовлетворительно»). Демонстрирует частичное понимание сути поставленных вопросов. Количество правильных ответов - от 60 до 69%.

Нулевой уровень («неудовлетворительно»). Ответы на поставленные вопросы не получены. Количество правильных ответов - менее 60 %.

#### Критерии оценивания решения задач (кейс-заданий, ситуационных задач, творческих задач)

Решение задач – вопросы и типовые контрольные задания (задачи), описание показателей и критериев, шкал, методические материалы, определяющие процедуру оценивания уровней сформированности результатов.

Решение ситуационных задач – решение и анализ конкретных задач-ситуаций, требующее от обучаемого оценки полученных результатов, соблюдая последовательность применяемых методов исследования.

Метод анализа конкретной ситуации (комплексной ситуационной задачи) (КС, кейс стадиз) представляет собой изучение и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент; позволяет оценить приобретенные умения и навыки

Решение проблемно-значимых задач - проблемно-значимые задачи для решения в группах с последующим обсуждением (метод развивающейся кооперации).

Продвинутый уровень («отлично»). Обучающийся способен самостоятельно решать типовые задачи, используя теоретические знания и учебно-методический материал по заданной теме и применяя оригинальный подход к решению задач. Все задачи решены правильно

Углубленный уровень («хорошо»). Обучающийся способен самостоятельно решать типовые задачи, используя теоретические знания и учебно-методический материал по заданной теме, от 80 до 90 % задач решены правильно

Базовый уровень («удовлетворительно»). Обучающийся способен решать типовые задачи, оперируя лишь отдельными действиями, умениями, знаниями, от 60 до 70% задач решены правильно

Нулевой уровень («неудовлетворительно»). Обучающийся не способен решать типовые задачи

#### Критерии оценивания ответа в рамках промежуточной аттестации (дифференцированный зачет, экзамен)

Основой для определения оценки на зачете служит объем и уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой соответствующей дисциплины. При определении требований к оценкам по дисциплинам с теоретическим характером обучения предлагается руководствоваться следующим:

Продвинутый уровень («отлично»)– оценки «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных содержательных элементов дисциплины, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала;

Углубленный уровень («хорошо») – оценки «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности;

Базовый уровень («удовлетворительно») – оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знание основного программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности не принципиального характера в ответе на зачете и при выполнении зачетных заданий;

Нулевой уровень («неудовлетворительно») – оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении

предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Ссылка	Издательство, год
ЛП.1	Маслова В. М.	Управление персоналом: учебник и практикум для вузов	<a href="https://urait.ru/bcode/559725">https://urait.ru/bcode/559725</a>	Москва: Юрайт, 2025
ЛП.2	Литвинюк А., Лукашевич В. В., Карпенко Е. З., Кузуб Е. В., Бабынина Л. С., Журавлев П. В., Карташова Л. В., Конобеева А. Б., Троска З. А., Фатеев М. А., Устюжанина Н. В.	Управление персоналом: учебник и практикум для вузов	<a href="https://urait.ru/bcode/559881">https://urait.ru/bcode/559881</a>	Москва: Юрайт, 2025
ЛП.3	Александрова Н. А., Брюхова О. Ю., Васильцова Л. И., Внуковский Н. И., Волкова Т. П., Доценко А. М., Каштанова Е. В., Клепалова Ю. И., Кольшев А. С., Лобачёва А. С., Махт Н. Ф., Ниязова И. М., Павлова А. М., Пугачёва Н. В., Родайкина М. А., Рачек С. В., Савченков А. В., Токарев А. Г., Уварина Н. В., Чернова Н. В., Васильцовой Л. И., Александровой Н. А.	Управление персоналом в цифровой среде	<a href="https://e.lanbook.com/book/246803">https://e.lanbook.com/book/246803</a>	Екатеринбург, 2021
ЛП.4	Осташевская О. А.	Управление персоналом: конспект лекций	<a href="https://e.lanbook.com/book/434549">https://e.lanbook.com/book/434549</a>	Самара: СамГУПС, 2024

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Официальный сайт Федерального агентства по рыболовству. – <a href="http://fish.gov.ru/">http://fish.gov.ru/</a>
Э2	Официальный сайт министерства промышленности и торговли Российской Федерации. – <a href="http://minpromtorg.gov.ru/">http://minpromtorg.gov.ru/</a>
Э3	Официальный сайт министерства финансов Российской Федерации. – <a href="https://www.minfin.ru/">https://www.minfin.ru/</a>
Э4	Официальный сайт министерства экономического развития Российской Федерации. – <a href="mailto:mineconom@economy.gov.ru">mineconom@economy.gov.ru</a>
Э5	Официальный сайт министерства потребительского рынка и услуг Московской области. – <a href="https://mpru.mosreg.ru/">https://mpru.mosreg.ru/</a>
Э6	Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей. – <a href="http://рспп.рф/">http://рспп.рф/</a>
Э7	Официальный сайт Российского клуба финансовых директоров. – <a href="http://клуб-финансовых-директоров.рф/">http://клуб-финансовых-директоров.рф/</a>

#### 6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Образовательный портал Moodle. Образовательный портал ДРТИ построен на обучающей виртуальной среде Moodle и доступен по адресу <a href="https://www.портал.дрти.рф">https://www.портал.дрти.рф</a> из любой точки, имеющей подключение к сети Интернет, в том числе из локальной сети ДРТИ. Образовательный портал ДРТИ подходит как для организации online- классов, так и для традиционного обучения. Портал разделен на «открытую» (общедоступную) и «закрытую» части. Доступ к закрытой части осуществляется после предъявления персональной пары «логин-пароль» преподавателем или студентом.
6.3.1.2	1С:Предприятие 8.0. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях
6.3.1.3	ABBYY FineReader 8.0 Cognate Edition Система оптического распознавания текста
6.3.1.4	STDU Viewer. Программа для просмотра электронных документов
6.3.1.5	Google Chrome, Opera Браузер

6.3.1.6	Windows NT. Графические, интерактивные, многозадачные оперативные системы корпорации Microsoft
6.3.1.7	Dr.Web. Антивирусные программные продукты
6.3.1.8	Microsoft Office. Приложения – офисные редакторы для работы с текстовыми документами, электронными таблицами, электронными сообщениями, базами данных, изображениями и т.д.
6.3.1.9	7-zip. Архиватор
<b>6.3.2 Перечень информационных справочных систем</b>	
6.3.2.1	ЭБС издательства «Лань» <a href="https://e.lanbook.com">https://e.lanbook.com</a> . ЭБС включает в себя как электронные версии книг издательства «Лань» и других ведущих издательств учебной литературы, так и электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. Предоставляет право доступа к коллекции «Единая профессиональная база знаний для технических вузов» – Издательство «Лань».
6.3.2.2	Цифровой образовательный ресурс IPRsmart (ЭБС IPRBOOKSHOP.RU) (версия Премиум) <a href="http://www.iprbookshop.ru">www.iprbookshop.ru</a> Контент ЭБС IPRsmart представлен изданиями федеральных, региональных, вузовских издательств, научно-исследовательских институтов, ведущих авторских коллективов, содержание которых соответствует требованиям федеральных образовательных стандартов высшего, среднего профессионального, дополнительного профессионального образования. Версия сайта для слабовидящих – <a href="http://www.iprbookshop.ru/special">www.iprbookshop.ru/special</a>
6.3.2.3	ЭБС «Юрайт» <a href="http://www.urait.ru">www.urait.ru</a> Включает в себя каталог грифованных учебников по социально-экономическому, гуманитарному и юридическому, естественнонаучному и техническому направлениям
6.3.2.4	ИСС «Консультант +» - Содержит российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты по здравоохранению, технические нормы и правила.
6.3.2.5	ЭБС «Рыбохозяйственное образование» <a href="http://lib.klgtu.ru/jirbis2/">http://lib.klgtu.ru/jirbis2/</a> ФГБОУ ВО «КГТУ» (г. Калининград)
6.3.2.6	Национальная электронная библиотека (НЭБ) — это государственная информационная система, которая объединяет оцифрованные фонды российских библиотек, включая крупнейшие федеральные библиотеки ФГБУ «Российская государственная библиотека» (г. Москва) Национальная электронная библиотека <a href="https://venevlib.ru/национальная-электронная-библиотека">https://venevlib.ru/национальная-электронная-библиотека</a>
6.3.2.7	Электронно - образовательный ресурс для иностранных студентов «Русский как иностранный» (Коллекции: Издательство «Златоуст». Русский язык. Литература; Издательство «Русский язык. Курсы» Коллекция № 1. Русский язык как иностранный.) <a href="http://www.ros-edu.ru">www.ros-edu.ru</a>

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

106 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа Аудитория № 106 на 88 посадочных мест, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Учебные парты-скамьи для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска меловая, кафедра. Набор демонстрационного оборудования (стационарный): персональный компьютер, веб-камера, телевизионная LCD панель, звукоусилитель, радиомикрофоны, трансляционные динамики. Лек
401 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа Аудитория № 401 на 52 посадочных места, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Учебные парты, стулья, парты-скамьи для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска меловая, кафедра; стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий. Набор демонстрационного оборудования (стационарный): интерактивный комплекс, в составе интерактивной панели 86'', связанной с персональным компьютером (имеет выход в Интернет и внутриинформационную сеть). Лек
205 Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практические занятия) Аудитория № 205 на 60 посадочных мест, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Учебные парты-скамьи для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска меловая, кафедра; стойка для проектора. Набор демонстрационного оборудования: интерактивный комплекс, в составе интерактивной панели 86'', связанной с персональным компьютером (имеет выход в Интернет и внутриинформационную сеть) Пр
301 Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практические занятия и лабораторные работы) Аудитория № 301 на 40 посадочных мест, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Учебные парты, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска меловая; кафедральная тумба; шкафы с витринами для учебно-наглядных пособий, коллекцией видеоматериалов на кассетах. Набор демонстрационного оборудования: телевизор, DVD-плеер, интерактивная панель. Пр

<p>105 Учебная аудитория для самостоятельной работы Аудитория 105 (компьютерный класс), укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, в том числе оснащенный персональными компьютерами в полной комплектации с возможностью подключения к сети «Интернет» на 18 рабочих мест. Рабочие места для обучающихся: компьютерные столы, стулья, персональные компьютеры. Рабочее место для преподавателя: компьютерный стол, стул, персональный компьютер. Доска меловая, доска магнитно-маркерная. Набор демонстрационного оборудования (переносной): экран, проектор, ноутбук.</p> <p>Ср</p>
<p>213 Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практические занятия) Аудитория № 213 на 26 посадочных мест, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Учебные парты, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска меловая, кафедра; стенды и стеллажи для учебно-наглядных пособий.</p> <p>Набор демонстрационного оборудования (переносной): экран, проектор, ноутбук.</p> <p>Пр</p>
<p>213 Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций Аудитория № 213 на 26 посадочных мест, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Учебные парты, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска меловая, кафедра; стенды и стеллажи для учебно-наглядных пособий.</p> <p>Набор демонстрационного оборудования (переносной): экран, проектор, ноутбук.</p>
<p>213 Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации Аудитория № 213 на 26 посадочных мест, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Учебные парты, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска меловая, кафедра; стенды и стеллажи для учебно-наглядных пособий.</p> <p>Набор демонстрационного оборудования (переносной): экран, проектор, ноутбук.</p>
<p><b>8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b></p>
<p>1. Солоненко А.А. Методические указания по самостоятельной работе по дисциплине «Управление персоналом в цифровой экономике» для обучающихся [Электронный ресурс] – Рыбное, 2025. Режим доступа: <a href="https://www.портал.дрти.рф">https://www.портал.дрти.рф</a></p> <p>2. Солоненко А.А. Методические указания по практическим занятиям по дисциплине «Управление персоналом в цифровой экономике» для обучающихся [Электронный ресурс] – Рыбное, 2025. Режим доступа: <a href="https://www.портал.дрти.рф">https://www.портал.дрти.рф</a></p>

### **Особенности реализации РПД при наличии в контингенте обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по зрению**

В Институте в рамках создания безбарьерной образовательной среды для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по зрению организованы информационные указатели с использованием тактильного шрифта по системе Брайля. Сайт Института имеет версию для слабовидящих.

1. Реализация РПД может осуществляться с использованием дистанционных технологий.
2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) могут быть представлены в аудиоформате.
3. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине устанавливается для обучающихся с ОВЗ с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
4. При проведении промежуточного контроля обучающемуся при необходимости предоставляется ассистент.
5. При проведении промежуточного и текущего контроля с использованием ассистивных средств обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

### **Особенности реализации РПД при наличии в контингенте обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по слуху**

1. Реализация РПД может осуществляться с использованием дистанционных технологий.
2. При проведении практических (лабораторных) занятий производится дублирование звуковой справочной информации визуальной.
3. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине устанавливается для обучающихся с ОВЗ с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
4. При проведении промежуточного контроля обучающемуся при необходимости предоставляется ассистент.
5. При проведении промежуточного и текущего контроля с использованием ассистивных средств обучающемуся предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

### **Особенности реализации РПД при наличии в контингенте обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата**

В Институте в рамках создания безбарьерной образовательной среды для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, корпуса, в которых реализуется образовательная деятельность, укомплектованы необходимым оборудованием для облегчения доступа в аудитории и обслуживающие помещения.

1. Реализация РПД может осуществляться с использованием дистанционных технологий.
2. При проведении практических (лабораторных) занятий обеспечивается возможность освоения практических навыков обучающимся с ОВЗ с учетом его индивидуальных физических возможностей.
3. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине устанавливается для обучающихся с ОВЗ с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
4. При проведении промежуточного контроля обучающемуся при необходимости предоставляется ассистент.