

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Учёного
совета ННГУ
протокол № 4 от 14.12.2021 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Интернет-технологии в управлении персоналом

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
38.03.03 Управление персоналом

Направленность образовательной программы
Управление и развитие персонала организации

Квалификация (степень)
Бакалавр

Форма обучения
Очная

Нижегород
2021

1. Место и цели дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Интернет-технологии в управлении персоналом» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом (направленность программы – Управление и развитие персонала организации), изучается на 2 курсе в 4 семестре.

Цель освоения дисциплины:

Сформировать у студентов системную готовность к использованию в профессиональной деятельности по управлению персоналом компетенций в области интернет-технологий

Задачи освоения дисциплины:

- сформировать у студентов целостное представление об интернет-технологиях как профессионально важных прикладных инструментах в сфере управления персоналом

- сформировать у студентов комплекс научных знаний о полиграфе, истории его возникновения, психофизиологических, юридических, этических сторонах его применения, теоретических основах проведения проверок с использованием полиграфа и особенностях различных ситуаций применения полиграфа в профессиональной деятельности психолога.

- сформировать у студентов комплекс практических умений и навыков в ситуациях организации, подготовки и проведения тестирования с использованием полиграфа, составления вопросов и тестов, анализа и интерпретации полученных результатов

- сформировать у студентов общекультурные и профессиональные компетенции личности (в соответствии с требованиями ФГОС и РУП), способствующие успеху дальнейшего обучения и профессиональной деятельности

Дисциплина «Интернет-технологии в управлении персоналом» в соответствии с траекторией развития компетенций ОПОП относится к этапу формирования компетенций ОПК-5, ОПК-10, ПК ОС-40.

Данной дисциплине в процессе формирования компетенций предшествуют:

ОПК-5:

Экономическая теория

Основы теории управления

Математика

Общий менеджмент и теория организации

Социология и культурология

Статистическая обработка и анализ данных

ОПК-10:

Информатика и информационные технологии

Сетевые коммуникации в управлении

ПК ОС-40:

Психология и педагогика

Специальных знаний и умений (помимо полученных на предыдущих этапах формирования компетенций) необходимых для начала обучения по дисциплине не требуется.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Процесс изучения дисциплины «Интернет-технологии в управлении персоналом» направлен на формирование компетенций ОК-7, ОПК-7, ПК-31, указанных в ОПОП ННГУ подготовки магистров по направлению 37.04.01. Психология.

Таблица 1.

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-5: способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	З1: знать основные принципы построения эффективной системы целей в организации; З2: знать механизмы анализа результатов исследований в контексте корпоративной системы целей У1: уметь составлять и реализовывать исследования, способствующие реализации эффективной системы целей в организации; У2: уметь осуществлять анализ результатов исследований в контексте корпоративной системы целей В1: владеть опытом составления программы исследований, способствующих реализации эффективной системы целей в организации; В2: владеть опытом анализа результатов исследований в контексте корпоративной системы целей
ОПК-10: способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	З1: знать основные информационно-коммуникационные процессы в сфере управления персоналом; З2: знать принципы работы с сетевыми технологиями для их использования в управлении персоналом; З3: основные направления использования интернет-технологий в управлении персоналом У1: работать в компьютерных сетях и использовать возможности базовых информационных систем для коммуникации в системе управления персоналом; У2: применять online-системы для решения информационно-коммуникационных задач управления персоналом; У3: пользоваться информационно-справочными системами для поиска оптимальных интернет-технологий В1: владеть опытом применения компьютерных сетей и использования базовых информационных систем; В2: владеть опытом использования online-системы для решения информационно-коммуникационных задач управления персоналом; В3: владеть навыками использования интернет-технологий в различных сферах управления персоналом
ПК ОС-40: способность формировать и поддерживать систему управления знаниями, как совокупности стратегических принципов и процессов по созданию, приобретению, распространению, обмену и использованию знаний для обеспечения конкурентоспособности организации	З1: знать концепции управления персоналом, задачи и функции управления персоналом организаций; З2: знать принципы построения корпоративной системы знаний; З3: знать методы и интернет-технологии анализа деятельности по управлению персоналом У1: уметь применять программные средства обработки информации при решении задач управления персоналом; У2: уметь использовать технологические ресурсы построения корпоративной системы знаний; У3: уметь применять методы и интернет-технологии анализа деятельности по управлению персоналом В1: владеть навыками применения информационных технологий для решения задач управления персоналом в организации; В2: владеть опытом использования технологических ресурсов построения корпоративной системы знаний; В3: владеть опытом применения методов и интернет-технологий анализа деятельности по управлению персоналом

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Структура дисциплины «Интернет-технологии в управлении персоналом».

Форма промежуточной аттестации: зачёт

Объём дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых: для очной формы обучения

33 часа составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (32 часа занятия семинарского типа (практические занятия), в том числе 2 часа - мероприятия текущего контроля успеваемости, 1 час - мероприятия промежуточной аттестации), 39 часов составляет самостоятельная работа обучающегося

Текущий контроль успеваемости проводится на практических занятиях.

Таблица 2а. Структура дисциплины «Интернет-технологии в управлении персоналом» для очной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Интернет-технологии и сетевые информационные ресурсы в управлении персоналом	9		4	4	5
Тема 2. Системы с использованием искусственного интеллекта (ИИ) в работе с персоналом	9		4	4	5
Тема 3. Использование инструментов big data и облачных технологий в управлении персоналом	9		4	4	5
Тема 4. Крауд-технологии и справочно-информационные ресурсы в управлении персоналом	9		4	4	5
Тема 5. Анализ цифрового следа и оценочные интернет-ресурсы как инструменты управления персоналом	9		4	4	5
Тема 6. Образовательные интернет-ресурсы и сетевые сообщества как инструменты развития персонала	9		4	4	5
Тема 7. Виртуальная и дополненная реальность в работе персонала организации	9		4	4	5
Тема 8. Влияние интернет-опосредованной деятельности на персонал организации	8		4	4	4

для заочной формы обучения

9 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (8 часов занятия семинарского типа (практические занятия), в том числе 2 часа - мероприятия текущего контроля успеваемости, 1 час - мероприятия промежуточной аттестации), 63 часа составляет самостоятельная работа обучающегося

Текущий контроль успеваемости проводится на практических занятиях.

Таблица 2б. Структура дисциплины «Интернет-технологии в управлении персоналом» для заочной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего часов	в том числе			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Интернет-технологии и сетевые информационные ресурсы в управлении персоналом	9		1	1	8

Тема 2. Системы с использованием искусственного интеллекта (ИИ) в работе с персоналом	9		1	1	8
Тема 3. Использование инструментов big data и облачных технологий в управлении персоналом	9		1	1	8
Тема 4. Крауд-технологии и справочно-информационные ресурсы в управлении персоналом	9		1	1	8
Тема 5. Анализ цифрового следа и оценочные интернет-ресурсы как инструменты управления персоналом	9		1	1	8
Тема 6. Образовательные интернет-ресурсы и сетевые сообщества как инструменты развития персонала	9		1	1	8
Тема 7. Виртуальная и дополненная реальность в работе персонала организации	9		1	1	8
Тема 8. Влияние интернет-опосредованной деятельности на персонал организации	8		1	1	7

3.2. Содержание дисциплины «Интернет-технологии в управлении персоналом».

Тема 1. Интернет-технологии и сетевые информационные ресурсы в управлении персоналом

Понятие информационных технологий и интернет-технологий. Возникновение, развитие и современное состояние интернет-технологий в области управления персоналом. Классификация сетевых информационных ресурсов (интернет-ресурсов), используемых в работе службы управления персоналом. Функционально-специализированные сетевые информационные ресурсы. Ресурсы по поиску персонала: специализированные, неспециализированные, социальные сети. Оценочные ресурсы: социально-психологическое и профессионально-квалификационное тестирование. Образовательные ресурсы: ресурсы образовательных учреждений и центров, online-программы, курсы. Справочно-информационное обеспечение кадровой работы: правовые, аналитические, информационные, коммуникационные ресурсы.

Тема 2. Системы с использованием искусственного интеллекта (ИИ) в работе с персоналом

Ключевые направления использования систем с искусственным интеллектом в работе с персоналом. Системы на основе искусственного интеллекта (Робот «Вера», Skillaz) для поиска и определения подходящих кандидатов и осуществления дальнейшего отбора сотрудниками отдела кадров. Сервисы, используемые при подборе персонала - чат-боты. Чат-бот как программа интерактивного, непрямого взаимодействия работодателя с кандидатами. Использование искусственного интеллекта, агрегация резюме, чат-боты, видеоподбор и социальные сети как основные тенденции трансформации процесса подбора и оценки персонала.

Тема 3. Использование инструментов big data и облачных технологий в управлении персоналом

Облачные технологии как технологии обработки данных, в которых компьютерные ресурсы предоставляются Интернет-пользователю как онлайн-ресурсы. Ресурсы, предоставляемые облачными технологиями. Функциональные характеристики облачных технологий. Различные модели облачных сервисов. Облачные технологии как основа автоматизации бизнес-процессов и процессов управления персоналом. Big data как совокупность инструментов и методов обработки больших объемов как структурированных, так и неструктурированных данных для использования в конкретных целях управления персоналом. Технологии и сервисы big data. Возможности применения и перспективы развития данной технологии.

Тема 4. Крауд-технологии и справочно-информационные ресурсы в управлении персоналом

Сфера применения крауд-технологий в управлении персоналом. Краудрекрутинг как применение технологии краудсорсинга. Краудрекрутинг как способ найти и нанять работника путем оценки его качеств, реальных возможностей и способностей при выполнении проекта, предложенного компанией. Модель распределенного решения задач силами группы людей. Преимущества и ограничения краудрекрутинга по сравнению с другими технологиями рекрутинга. Интернет-платформы для реализации краудрекрутинга и других краудсорсинговых проектов. Использование интернет-платформ и справочно-информационных ресурсов в управлении персоналом.

Тема 5. Анализ цифрового следа и оценочные интернет-ресурсы как инструменты управления персоналом

«Цифровой след» как детализированная и структурированная информация о действиях человека. Сферы применения информации о «цифровом следе» человека. Составление «цифрового портрета» личности. Процесс рекрутинга персонала с использованием технологии анализа «цифрового следа». Технологии прогноза поведения соискателя/сотрудника, благодаря цифровым данным. Правовая основа

автоматизированного составления и анализа цифрового портрета. Использование оценочных интернет-ресурсов как инструментов управления персоналом. Социально психологическое и профессионально квалификационное тестирование соискателей/сотрудников.

Тема 6. Образовательные интернет-ресурсы и сетевые сообщества как инструменты развития персонала

Массовые открытые онлайн-курсы и сетевые профессиональные сообщества. Возникновение и развитие открытых образовательных ресурсов. Персональная образовательная среда. Неформальные сетевые профессиональные сообщества как виртуальные сообщества практики. Ключевые характеристики и механизмы сетевых сообществ. Уровни развития сетевых сообществ. Технологии реализации массовых открытых онлайн курсов. Образовательные возможности и ограничения сетевых сообществ и MOOK. Построение системы знаний в организации как инструмента развития персонала. Использование внешних и внутренних образовательных ресурсов.

Тема 7. Виртуальная и дополненная реальность в работе персонала организации

Возникновение виртуальной и дополненной реальности как междисциплинарного предмета исследований. Технологический и онтологический подходы к пониманию виртуальной реальности. Определение понятий «виртуальность», «виртуальная реальность» в рамках технологического подхода. Эффективность и экологичность опосредованных современными техническими средствами приложений из различных сфер жизни (бизнес, политика, социальные сети и медиа, игровая сфера и научные исследования). Исследования в различных отраслях психологии и перспективы применения систем виртуальной и дополненной реальности в управлении персоналом. Социальная психология: изучение особенностей командной работы. Организационная психология: организация процесса принятия решений и организационной коммуникации. Психология труда, спортивная психология: исследование и разработка эргономических норм для систем виртуальной реальности, профессиональных тренажеров. Педагогическая психология: способы организации обучения. Преимущества технологий виртуальной и дополненной реальности перед традиционными инструментами.

Тема 8. Влияние интернет-опосредованной деятельности на персонал организации

Влияние интернет-деятельности на особенности самосознания и самопрезентации пользователя. Психологические причины конструирования идентичности в виртуальной коммуникации. Стратегии создания виртуальной идентичности. Подлинность субъектности человека в виртуальном мире. Негативное влияние интернет-опосредованной коммуникации на личность: проблема интернет-аддикции. Объективные причины формирования интернет-зависимости. Критерии интернет-аддикции: психологические и физические симптомы. Когнитивно-бихевиоральная модель патологического использования интернета. Специфические виды интернет-зависимости.

4. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины на аудиторных занятиях используются следующие образовательные технологии:

Классические: мини-лекция.

Активные и интерактивные: доклад с презентацией, практические задачи (задания).

При выполнении самостоятельной работы используются образовательные технологии:

Классические: чтение и анализ специальной литературы, поиск и подбор аналитических материалов.

Активные и интерактивные: подготовка доклада с презентацией, практические задачи (задания)

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

В рамках дисциплины « Интернет-технологии в управлении персоналом» предусмотрены следующие виды самостоятельной работы:

1. Самостоятельная подготовка к практическим занятиям и текущему контролю успеваемости (ТКУ);
2. Выполнение самостоятельной работы (в т.ч. заданий ТКУ) в ходе практических занятий;

5.1. Методические рекомендации для подготовки к практическим занятиям и ТКУ

Практические занятия по дисциплине «Интернет-технологии в управлении персоналом» проходят в смешанном формате с элементами лекции и семинарского занятия. Общее количество практических занятий 8. Продолжительность одного практического занятия:
для занятий на очной форме обучения – 4 ак.ч., для занятий на заочной форме обучения – 1 ак.ч.

Занятие 1. Интернет-технологии и сетевые информационные ресурсы в управлении персоналом

Цель занятия: рассмотреть историю развития и основные направления использования интернет-технологий и сетевых информационных ресурсов.

Темы для подготовки докладов к занятию:

1. Направления использования интернет-технологий в управлении персоналом
2. Сетевые информационные ресурсы как инструмент управления персоналом

План занятия:

1. Мини-лекция «Интернет-технологии в управлении персоналом»
2. Доклад по теме «Направления использования интернет-технологий в управлении персоналом»
3. Доклад по теме «Сетевые информационные ресурсы как инструмент управления персоналом»
4. Эссе №1

Занятие 2. Системы с использованием искусственного интеллекта (ИИ) в работе с персоналом

Цель занятия: рассмотреть способы применения систем с использованием искусственного интеллекта в работе с персоналом

Темы для подготовки докладов к занятию:

1. Системы-«роботы» для задач поиска и подбора персонала организации
2. Чат-бот как инструмент непрямого взаимодействия работодателя и кандидата

План занятия:

1. Мини-лекция «Использование искусственного интеллекта в управлении персоналом»
2. Доклад по теме «Системы-«роботы» для задач поиска и подбора персонала организации»
3. Доклад по теме «Чат-бот как инструмент непрямого взаимодействия работодателя и кандидата»
4. Эссе №2

Занятие 3. Использование инструментов big data и облачных технологий в управлении персоналом

Цель занятия: рассмотреть основы технологий big data и облачных технологий, а

также возможности и перспективы их применения в управлении персоналом

Темы для подготовки докладов к занятию:

1. Использование «больших данных» в вопросах управления персоналом
2. Особенности технологий по предоставлению облачных ресурсов и услуг

План занятия:

1. Мини-лекция «Big data и облачные технологии»
2. Доклад по теме «Использование «больших данных» в вопросах управления персоналом»
3. Доклад по теме «Особенности технологий по предоставлению облачных ресурсов и услуг»
4. Практическая задача №1

Занятие 4. Крауд-технологии и справочно-информационные ресурсы в управлении персоналом

Цель занятия: рассмотреть основы крауд-технологий и варианты их использования в области управления персоналом.

Темы для подготовки докладов к занятию:

1. Краудрекрутинг как технология поиска и подбора персонала
2. Направления справочно-информационных ресурсов для использования в управлении персоналом

План занятия:

1. Мини-лекция «Крауд-технологии в управлении персоналом»
2. Доклад по теме «Краудрекрутинг как технология поиска и подбора персонала»
3. Доклад по теме «Направления справочно-информационных ресурсов для использования в управлении персоналом»
4. Практическая задача №2

Занятие 5. Анализ цифрового следа и оценочные интернет-ресурсы как инструменты управления персоналом

Цель занятия: рассмотреть понятие «цифрового следа» и способы его анализа, а также оценочные ресурсы в Интернете, используемые в работе с персоналом

Темы для подготовки докладов к занятию:

1. Технология составления цифрового портрета человека
2. Использование оценочных ресурсов в Интернете в управлении персоналом

План занятия:

1. Мини-лекция «Цифровой след человека и способы его анализа»
2. Доклад по теме «Технология составления цифрового портрета человека»
3. Доклад по теме «Использование оценочных ресурсов в Интернете в управлении персоналом»
4. Практическая задача №3

Занятие 6. Образовательные интернет-ресурсы и сетевые сообщества как инструменты развития персонала

Цель занятия: рассмотреть основные виды образовательных интернет-ресурсов и потенциал сетевых сообществ для развития персонала

Темы для подготовки докладов к занятию:

1. Основные направления образовательных интернет-ресурсов
2. Профессиональные сетевые сообщества как способ развития персонала

План занятия:

1. Мини-лекция «Использование интернет-ресурсов и сетевых сообществ для развития персонала»
2. Доклад по теме «Основные направления образовательных интернет-ресурсов»

3. Доклад по теме «Профессиональные сетевые сообщества как способ развития персонала»
4. Практическая задача №4

Занятие 7. Виртуальная и дополненная реальность в работе персонала организации

Цель занятия: рассмотреть социальные и организационные проблемы, для решения которых используются или могут быть использованы технологии виртуальной и дополненной реальности

Темы для подготовки докладов к занятию:

1. Использование систем виртуальной реальности для изучения социально-психологических процессов
2. Использование технологий виртуальной реальности в решении задач управления персоналом

План занятия:

1. Мини-лекция «Сферы применения виртуальной реальности»
2. Доклад по теме «Использование систем виртуальной реальности для изучения социально-психологических процессов»
3. Доклад по теме «Использование технологий виртуальной реальности в решении задач управления персоналом»
4. Групповая дискуссия по теме эффективности использования технологий виртуальной реальности в различных сферах науки и жизни
5. Эссе №3

Занятие 8. Влияние интернет-опосредованной деятельности на персонал организации

Цель занятия: рассмотреть механизмы влияния интернета на особенности личности, возможность возникновения интернет-зависимости и эффективность профессиональной деятельности персонала организации

Темы для подготовки докладов к занятию:

1. Возникновение виртуальной идентичности человека как сотрудника организации
2. Интернет-аддикция: причины, симптомы, решение

План занятия:

1. Мини-лекция «Homo Cyberus»
2. Доклад по теме «Возникновение виртуальной идентичности человека как сотрудника организации»
3. Доклад по теме «Интернет-аддикция: причины, симптомы, решение»
4. Групповая дискуссия по теме возможности рассмотрения Интернета полноценной реальностью для жизни
5. Эссе №4

Текущий контроль успеваемости студентов осуществляется на каждом практическом занятии в форме:

- оценки подготовленного доклада с презентацией
- оценки самостоятельной работы в виде решения практических задач и/или заданий для работы на тренажёре.

5.2. Методические рекомендации для выполнения самостоятельной работы.

Самостоятельная работа по дисциплине «Интернет-технологии в управлении персоналом» складывается из подготовки докладов с презентацией, решения

практических задач и написания эссе.

1. Доклады с презентацией готовятся индивидуально. Представляют собой выступление-презентацию по предложенным темам. Выступление с докладом – одна из форм, давно и успешно апробированных преподавательской практикой. Она позволяет одновременно решить целый комплекс задач: прежде всего она позволяет студенту основательно изучить интересующий его вопрос; затем предоставляет возможность изложить материал в компактном и доступном виде; далее – привести в текст полемическую заостренность; наконец, приобрести необходимые навыки презентации. Доклад должен быть рассчитан на 7-10 минут выступления. Он должен содержать в себе три основные части: вступление, основная часть, заключение. Во вступлении необходимо обосновать актуальность и важность рассматриваемого вопроса. При этом нужно не забыть об ярких, запоминающихся примерах, фактах, цифрах, которые помогут заинтересовать публику, привлечь внимание слушателей. В основной части следует раскрыть тему доклада. Важным является сопровождение рассматриваемых положений своими комментариями. В заключении следует сделать краткие выводы.

2. Практические задачи представлены в приложении ФОС. Они предоставляются студентам во время практических занятий и сопровождаются инструкцией по их успешному выполнению.

3. Эссе – это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура эссе не является жесткой, но если вы испытываете некоторые затруднения при написании эссе, то можно порекомендовать такую структуру:

- мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т).
- мысль должна быть подкреплена доказательствами – поэтому за тезисом следуют аргументы (А).

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно стоит учитывать следующие моменты:

1. Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется мнение автора).
2. Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
3. Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность.

Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания – тире. Впрочем, стиль отражает особенности личности, об этом тоже полезно помнить.

5.3. Методические рекомендации для подготовки к зачёту.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Интернет-технологии в управлении персоналом» проходит в форме зачёта и заключается в форме ответов на вопросы для зачёта (представлены в п.6 данной программы), что демонстрирует знания студента, а также оценке успешности докладов-презентаций, решения практических задач и заданий на тренажере (на основе самостоятельной работы ТКУ в течение семестра), что демонстрирует комплекс знаний, умений и владения навыками студента.

Желательным условием успешного прохождения ПА является полное посещение практических занятий, своевременное выполнение всего объема самостоятельной работы, активное отношение к отработке занятий, пропущенных по уважительной причине.

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине включает:

6.1.Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), описание показателей и критериев оценивания компетенций:

Полные карты компетенций представлены в ОПОП по направлению подготовки 37.03.01 Психология (направленность образовательной программы: Общая и практическая психология).

6.2. Описание показателей и критерии оценивания компетенций:

п/п	Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
1	ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать: 31: знать основные принципы построения эффективной системы целей в организации; 32: знать механизмы анализа результатов исследований в контексте корпоративной системы целей	<i>доклад-презентация по проблемным вопросам, практические задачи, эссе, зачет</i>
			Уметь: У1: уметь составлять и реализовывать исследования, способствующие реализации эффективной системы целей в организации; У2: уметь осуществлять анализ результатов исследований в контексте корпоративной системы целей	<i>доклад-презентация по проблемным вопросам, практические задачи, эссе, зачет</i>
			Владеть: В1: владеть опытом составления программы исследований, способствующих реализации эффективной системы целей в организации; В2: владеть опытом анализа результатов исследований в контексте корпоративной системы целей	<i>доклад-презентация по проблемным вопросам, практические задачи, эссе, зачет</i>
			Мотивация (личностное отношение): соблюдение учебной дисциплины; ответственность к выполнению самостоятельной работы и её качество; пунктуальность, своевременность, продуктивность при выполнении самостоятельных заданий; проявление интереса к предмету.	<i>Своевременная и качественная подготовка к практическим занятиям, выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>
2	ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной	Знать: 31: знать основные информационно-коммуникационные процессы в сфере	<i>доклад-презентация по проблемным</i>

		деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	управления персоналом; 32: знать принципы работы с сетевыми технологиями для их использования в управлении персоналом; 33: основные направления использования интернет-технологий в управлении персоналом	<i>вопросам, практические задачи, эссе, зачет</i>
			Уметь: У1: работать в компьютерных сетях и использовать возможности базовых информационных систем для коммуникации в системе управления персоналом; У2: применять online-системы для решения информационно-коммуникационных задач управления персоналом; У3: пользоваться информационно-справочными системами для поиска оптимальных интернет-технологий	<i>доклад-презентация по проблемным вопросам, практические задачи, эссе, зачет</i>
			Владеть: В1: владеть опытом применения компьютерных сетей и использования базовых информационных систем; В2: владеть опытом использования online-системы для решения информационно-коммуникационных задач управления персоналом; В3: владеть навыками использования интернет-технологий в различных сферах управления персоналом	<i>доклад-презентация по проблемным вопросам, практические задачи, эссе, зачет</i>
			Мотивация (личностное отношение): соблюдение учебной дисциплины; ответственность к выполнению самостоятельной работы и её качество; пунктуальность, своевременность, продуктивность при выполнении самостоятельных заданий; проявление интереса к предмету.	<i>Своевременная и качественная подготовка к практическим занятиям, выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>
3	ПК ОС-40	способность формировать и поддерживать систему управления знаниями, как совокупности стратегических принципов и процессов по созданию, приобретению, распространению, обмену и использованию знаний для обеспечения конкурентоспособности организации	Знать: 31: знать концепции управления персоналом, задачи и функции управления персоналом организаций; 32: знать принципы построения корпоративной системы знаний; 33: знать методы и интернет-технологии анализа деятельности по управлению персоналом	<i>доклад-презентация по проблемным вопросам, практические задачи, эссе, зачет</i>
			Уметь: У1: уметь применять программные средства обработки информации при решении задач управления персоналом; У2: уметь использовать технологические ресурсы построения корпоративной системы знаний; У3: уметь применять методы и интернет-технологии анализа деятельности по управлению персоналом	<i>доклад-презентация по проблемным вопросам, практические задачи, эссе, зачет</i>
			Владеть: В1: владеть навыками применения информационных технологий для решения задач управления персоналом в организации; В2: владеть опытом использования технологических ресурсов построения корпоративной системы знаний; В3: владеть опытом применения методов и интернет-технологий анализа деятельности по управлению персоналом	<i>доклад-презентация по проблемным вопросам, практические задачи, эссе, зачет</i>
			Мотивация (личностное отношение): соблюдение учебной дисциплины;	<i>Своевременная и качественная</i>

			ответственность к выполнению самостоятельной работы и её качество; пунктуальность, своевременность, продуктивность при выполнении самостоятельных заданий; проявление интереса к предмету.	<i>подготовка к практическим занятиям, выполнение заданий для самостоятельной работы.</i>
--	--	--	--	---

6.3. Процедура и шкалы оценки компетенций

Промежуточная аттестация по дисциплине «Интернет-технологии в управлении персоналом» проводится в форме зачёта, который может проводиться как в устной, так и в письменной формах.

В некоторых случаях промежуточная аттестация может проходить письменно в виде теста. Тест содержит 40 утверждений. В тесте вопросы закрытого типа, которые позволяют оценить сформированность компетенций в части полноты знания. Тест представлен в приложении ФОС.

Оценка сформированности компетенций на промежуточной аттестации по дисциплине «Интернет-технологии в управлении персоналом» является интегральной, то есть является совокупной оценкой знаний, умений, первичного профессионального опыта и навыков, а также личностной готовности к профессиональному совершенствованию. Кроме того, она является обобщенной, то есть включает в себя оценки по всем компетенциям, относящимся к дисциплине «Интернет-технологии в управлении персоналом».

Итоговый балл (ИБ) студента после промежуточной аттестации (ПА) рассчитывается следующим образом:

$$\text{ИБ} = 0,6 (\text{ТКУ}) + 0,4 (\text{ПА})$$

Таблица 4. Соотношение итогового балла студента и выставяемой оценки

Итоговый Балл	Оценка, выставяемая в ведомость
2,5 – 5,5	Зачтено
1 – 2,4	Не зачтено

Таблица 5. Измерительная шкала оценки сформированности компетенций

ОЦЕНКА	НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНКИ		ПАРАМЕТРЫ ОЦЕНКИ СОСТАВЛЯЮЩИХ КОМПЕТЕНЦИИ			
			полнота знаний	наличие умений	владение первичным профессиональным опытом и первичными профессиональными навыками	выраженность личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию
1	Не зачтено	плохо	Отсутствие знаний, относящихся к данной компетенции	Отсутствие умений, относящихся к данной компетенции	Не выполнено ни одного задания, формирующего опыт профессиональной деятельности и соответствующие навыки, относящиеся к данной компетенции	Совершенно не продемонстрировано интереса и мотивации к формированию данной компетенции.

2	Зачтено	неудовлетворительно	Полнота знаний, относящихся к данной компетенции, ниже минимальных требований. Менее 50% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы.	Имеющихся умений не достаточно для выполнения задач, относящихся к данной компетенции. Менее 50% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий.	Выполнены некоторые задания, формирующие профессиональный опыт, относящийся к данной компетенции. Менее 70% правильно выполненных заданий. Задания выполнены с грубыми ошибками	Учебная активность и мотивация по формированию данной компетенции слабо выражены. Отсутствует стремление качественно делать задания, выполнение которых формирует компетенцию. Имеющихся способностей недостаточно для решения профессиональных задач.
3		удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний, соответствующий критериям сформированности данной компетенции. Не менее 50% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы. В тексте контрольной работе и на защите допущено несколько грубых ошибок	Имеющиеся умения позволяют решать минимальный набор типичных задач, относящихся к данной компетенции. Не менее 50% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий. При выполнении нескольких задач допущены грубые ошибки.	Правильно выполнены большинство (более 70%) заданий, формирующих профессиональный опыт, но со значительными ошибками. Профессиональные навыки требуют дополнительной отработки на практике.	Учебная активность и мотивация низкие. Большинство заданий, формирующих компетенцию, выполняются на низком уровне качества. Способности, имеющие отношение к данной компетенции, выражены ниже среднего по группе. Дополнительных усилий для развития компетенции не прилагается.
4		хорошо	Полнота знаний в объеме, в целом соответствующем критериям сформированности компетенции. Не менее 70% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы. В тексте контрольной работы и на защите допущено несколько существенных ошибок	Имеющиеся умения в целом соответствуют критериям сформированности данной компетенции и позволяют решать большинство типичных задач. Не менее 70% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий. При выполнении некоторых заданий контрольной работы допущены существенные ошибки.	Выполнены все задания, формирующие профессиональный опыт, но с существенными недочетами. Профессиональные навыки, относящиеся к данной компетенции, в целом, сформированы, но требуется дополнительная практика для закрепления.	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на среднем уровне качества. Уровень развития способности, относящихся к данной компетенции, средний, относительно группы и достаточный для решения поставленных задач и выполнения соответствующих заданий
4,5		очень хорошо	Уровень знаний в объеме, соответствующем критериям сформированности данной компетенции. Не менее 80% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы. В тексте контрольной работы и на защите при изложении допущены 1-2 существенных недочета.	Имеющиеся умения в целом соответствуют критериям сформированности компетенций и позволяют выполнять соответствующие задания. Не менее 80% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий. При выполнении заданий контрольной работы, допущены 1-2 существенных недочета.	Выполнены все задания, формирующие профессиональный опыт, но некоторые с недочетами. Необходимые профессиональные навыки, относящиеся к данной компетенции, в целом, устойчиво сформированы, но имеют место 1-2 недочета.	Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего. Демонстрируется готовность выполнять большинство заданий на высоком уровне качества. Уровень развития способностей, относящихся к данной компетенции, позволяет решать поставленные задачи и выполнять соответствующие задания достаточно эффективно.

5	отлично	Уровень знаний в объеме, полностью соответствует критериям сформированности компетенций. Не менее 90% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы. В тексте контрольной работы и на защите допущены несущественные ошибки.	Продemonстрированные умения в полной мере соответствуют критериям сформированности компетенции и позволяют выполнять соответствующие задания. Не менее 90% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий. Имеются несущественные ошибки.	Выполнены все задания, формирующие профессиональный опыт, без ошибок и недочетов. Необходимые профессиональные навыки, относящиеся к данной компетенции, устойчиво сформированы.	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне. Демонстрируется готовность выполнять все задания на высоком уровне качества. Уровень развития способностей, относящихся к данной компетенции, позволяет выполнять соответствующие задания очень эффективно.
5,5	превосходно	Уровень знаний в объеме, полностью соответствует критериям сформированности компетенций, а в некоторых вопросах выше максимальных требований. 100% правильных утверждений в работе или правильных ответов на вопросы.	Исключительно полный набор умений, соответствующих данной компетенции. 100% правильных утверждений в работе, правильных ответов на вопросы или правильно выполненных заданий.	Большой практический опыт. 100% правильно выполненных заданий. Первичные профессиональные навыки в полной мере соответствуют критериям сформированности компетенции и позволяют решать в том числе нетипичные задачи.	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне. Демонстрируется готовность выполнять дополнительные задания на высоком уровне качества. Очень высокий уровень развития способностей, соответствующих данной компетенции, что позволяет выполнять соответствующие задания максимально продуктивно и эффективно и решать нетипичные профессиональные задачи.

6.4. Критерии оценки сформированности компетенций по дисциплине.

ОПК-5: способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

Таблица 7. Описание дескрипторов оценки сформированности компетенции ОПК-5

Дескрипторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	Не зачтено		Зачтено				
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
Знать: основные принципы построения эффективной системы целей в организации; механизмы анализа результатов исследований в контексте корпоративной системы целей	Отсутствие знаний управленческих основ использования интернет-технологий, принципов составления проектов для использования интернет-технологий. Отказ от ответа.	Грубые ошибки в управленческих основах использования интернет-технологий, принципах составления проектов для использования интернет-технологий.	Много негрубых ошибок в управленческих основах использования интернет-технологий, принципах составления проектов для использования интернет-технологий.	Есть знания управленческих основ использования интернет-технологий, принципов составления проектов для использования интернет-технологий. Допущено несколько негрубых ошибок	Есть знания управленческих основ использования интернет-технологий, принципов составления проектов для использования интернет-технологий. Допущено несколько несущественных ошибок	Высокий уровень знаний управленческих основ использования интернет-технологий, принципов составления проектов для использования интернет-технологий. Без ошибок.	Уровень знаний управленческих основ использования интернет-технологий, принципов составления проектов для использования интернет-технологий в объеме, превышающем программу подготовки.
Уметь: составлять и реализовывать исследования, способствующие реализации эффективной системы целей в организации; осуществлять	Отсутствие минимальных умений контролировать качество получаемой в процессе деятельности информации, планировать и	Грубые ошибки при попытках контролировать качество получаемой в процессе деятельности информации, планировать и модифицировать	Негрубые ошибки при попытках контролировать качество получаемой в процессе деятельности информации, планировать и модифицировать	Выполнен контроль качества получаемой в процессе деятельности информации, планирование и модификация исследования с использованием	Выполнен контроль качества получаемой в процессе деятельности информации, планирование и модификация исследования с использованием	Верно выполнен контроль качества получаемой в процессе деятельности информации, планирование и модификация исследования с	Верно выполнен контроль качества получаемой в процессе деятельности информации, планирование и модификация

анализ результатов исследований в контексте корпоративной системы целей	модифицировать исследование с использованием интернет-технологий, а также отдельные вопросы и тесты в ходе исследования. Отказ от ответа	исследование с использованием интернет-технологий, а также отдельные вопросы и тесты в ходе исследования.	исследование с использованием интернет-технологий, а также отдельные вопросы и тесты в ходе исследования. Предложены способы в неполном объёме.	интернет-технологий, а также отдельных проектов в ходе исследования с недочётами	интернет-технологий, а также отдельных проектов в ходе исследования с некоторыми недочётами	использованием интернет-технологий, а также отдельных проектов в ходе исследования. Возможны несущественные недочёты	исследования с использованием интернет-технологий, а также отдельных проектов в ходе исследования. Найдены творческие решения. Без недочётов.
Владеть: опытом составления программы исследований, способствующих реализации эффективной системы целей в организации; опытом анализа результатов исследований в контексте корпоративной системы целей	Отсутствие опыта составления проектов для использования интернет-технологий, объединения и интерпретации информации, получаемой в процессе деятельности. Отказ от ответа	Грубые ошибки и недостаточный опыт в составлении проектов для использования интернет-технологий, объединения и интерпретации информации, получаемой в процессе деятельности.	Имеется минимальный опыт составления проектов для использования интернет-технологий, объединения и интерпретации информации, получаемой в процессе деятельности. Присутствуют недочёты	Продемонстрированы базовые навыки составления проектов для использования интернет-технологий, объединения и интерпретации информации, получаемой в процессе деятельности. Есть некоторые недочёты	Продемонстрированы базовые навыки составления проектов для использования интернет-технологий, объединения и интерпретации информации, получаемой в процессе деятельности. Без существенных ошибок и недочётов	Продемонстрирован хороший опыт составления проектов для использования интернет-технологий, объединения и интерпретации информации, получаемой в процессе деятельности. Без ошибок и недочётов	Продемонстрирован творческий подход к составлению проектов для использования интернет-технологий, объединения и интерпретации информации, получаемой в процессе деятельности. Без ошибок и недочётов

ОПК-10: способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности

Таблица 8. Описание дескрипторов оценки сформированности компетенции ОПК-10

Дескрипторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	Не зачтено		Зачтено				
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
Знать: основные информационно-коммуникационные процессы в сфере управления персоналом; принципы работы с сетевыми технологиями для их использования в управлении персоналом; основные направления использования интернет-технологий в управлении персоналом	Отсутствие знаний управленческих интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципов составления проектов. Отказ от ответа.	Грубые ошибки в управленческих интернет-технологиях и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципах составления проектов для использования интернет-технологий.	Много негрубых ошибок в интернет-технологиях и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципах составления проектов для использования интернет-технологий.	Есть знания интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципов составления проектов. Допущено несколько негрубых ошибок	Есть знания интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципов составления проектов. Допущено несколько несущественных ошибок	Высокий уровень знания интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципов составления проектов для использования интернет-технологий. Без ошибок.	Уровень знаний интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципов составления проектов в объеме, превышающем программу подготовки.
Уметь: работать в компьютерных сетях и использовать возможности базовых информационных систем для коммуникации в системе управления персоналом; применять online-системы для решения информационно-коммуникационных	Отсутствие минимальных умений применять психологические знания при использовании интернет-технологий и учитывать индивидуальные особенности и психическое состояние	Грубые ошибки при попытках применить психологические знания при использовании интернет-технологий и учитывать индивидуальные особенности и психическое состояние сотрудников в	Негрубые ошибки при попытках применить психологические знания при использовании интернет-технологий и учитывать индивидуальные особенности и психическое состояние сотрудников в	Выполнены технологии применения управленческих знаний при использовании интернет-технологий и учёт индивидуальных особенностей и психического состояния сотрудников в процессе	Выполнены технологии применения управленческих знаний при использовании интернет-технологий и учёт индивидуальных особенностей и психического состояния испытуемых в в ходе	Верно выполнены технологии применения управленческих знаний при использовании интернет-технологий и учёт индивидуальных особенностей и психического состояния сотрудников в процессе	Верно выполнены технологии применения управленческих знаний при использовании интернет-технологий и учёт индивидуальных особенностей и

задач управления персоналом; пользоваться информационно-справочными системами для поиска оптимальных интернет-технологий	сотрудников в процессе деятельности. Отказ от ответа	процессе деятельности.	процессе деятельности. Предложены способы в неполном объеме.	деятельности с недочётами	исследования с некоторыми недочётами	деятельности. Возможны несущественные недочёты	психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Найдены творческие решения. Без недочётов.
Владеть: опытом применения компьютерных сетей и использования базовых информационных систем; опытом использования online-системы для решения информационно-коммуникационных задач управления персоналом; навыками использования интернет-технологий в различных сферах управления персоналом	Отсутствие опыта применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыков определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Отказ от ответа	Грубые ошибки и недостаточный опыт применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыков определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности.	Имеется минимальный опыт применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыков определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Присутствуют недочёты	Продemonстрированы базовые навыки применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыки определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Есть некоторые недочёты	Продemonстрированы базовые навыки применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыки определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Без существенных ошибок и недочётов	Продemonстрирован хороший опыт применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыки определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Без ошибок и недочётов	Продemonстрирован творческий подход к применению управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыки определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Без ошибок и недочётов

ПК ОС-40: способность формировать и поддерживать систему управления знаниями, как совокупности стратегических принципов и процессов по созданию, приобретению, распространению, обмену и использованию знаний для обеспечения конкурентоспособности организации

Таблица 9. Описание дескрипторов оценки сформированности компетенции ПК ОС-40

Дескрипторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	Не зачтено			Зачтено			
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
Знать: концепции управления персоналом, задачи и функции управления персоналом организаций; принципы построения корпоративной системы знаний; методы и интернет-технологии анализа деятельности по управлению персоналом	Отсутствие знаний управленческих интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципов составления проектов. Отказ от ответа.	Грубые ошибки в управленческих интернет-технологиях и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципах составления проектов для использования интернет-технологий.	Много негрубых ошибок в интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципах составления проектов для использования интернет-технологий.	Есть знания интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципов составления проектов. Допущено несколько негрубых ошибок	Есть знания интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципов составления проектов. Допущено несколько несущественных ошибок	Высокий уровень знания интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципов составления проектов для использования интернет-технологий. Без ошибок.	Уровень знаний интернет-технологий и способов диагностики психических состояний при использовании интернет-технологий, принципов составления проектов в объеме, превышающем программу подготовки.
Уметь: применять программные средства обработки информации при решении задач управления персоналом; использовать технологические ресурсы построения корпоративной системы знаний; применять методы и	Отсутствие минимальных умений применять психологические знания при использовании интернет-технологий и учитывать индивидуальные особенности и психическое состояние	Грубые ошибки при попытках применять психологические знания при использовании интернет-технологий и учитывать индивидуальные особенности и психическое состояние сотрудников в	Негрубые ошибки при попытках применять психологические знания при использовании интернет-технологий и учитывать индивидуальные особенности и психическое состояние сотрудников в	Выполнены технологии применения знаний при использовании интернет-технологий и учёт индивидуальных особенностей и психического состояния сотрудников в процессе	Выполнены технологии применения знаний при использовании интернет-технологий и учёт индивидуальных особенностей и психического состояния испытуемых в ходе	Верно выполнены технологии применения знаний при использовании интернет-технологий и учёт индивидуальных особенностей и психического состояния сотрудников в процессе	Верно выполнены технологии применения управленческих знаний при использовании интернет-технологий и учёт индивидуальных особенностей и

интернет-технологии анализа деятельности по управлению персоналом	сотрудников в процессе деятельности. Отказ от ответа	процессе деятельности.	процессе деятельности. Предложены способы в неполном объеме.	деятельности с недочётами	исследования с некоторыми недочётами	деятельности Возможны несущественные недочёты	психического состояния сотрудников в процессе деятельности Найдены творческие решения. Без недочётов.
Владеть: навыками применения информационных технологий для решения задач управления персоналом в организации; опытом использования технологических ресурсов построения системы знаний; опытом применения методы и интернет-технологий анализа деятельности по управлению персоналом	Отсутствие опыта применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыков определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Отказ от ответа	Грубые ошибки и недостаточный опыт применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыков определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности.	Имеется минимальный опыт применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыков определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Присутствуют недочёты	Продемонстрированы базовые навыки применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыки определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Есть некоторые недочёты	Продемонстрированы базовые навыки применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыки определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Без существенных ошибок и недочётов	Продемонстрирован хороший опыт применения управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыки определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Без ошибок и недочётов	Продемонстрирован творческий подход к применению управленческих теорий в ситуациях применения интернет-технологий и навыки определения и коррекции психического состояния сотрудников в процессе деятельности. Без ошибок и недочётов

6.5. Контрольно-измерительные материалы для оценки сформированности компетенций.

Контрольно-измерительные материалы для оценки сформированности компетенций включают:

- 1) Контрольно-измерительные материалы оценки сформированности компетенций во время текущего контроля успеваемости:
 - темы докладов и презентаций
 - практические задачи (представлены в приложении ФОС)
 - темы эссе (представлены в приложении ФОС)
- 2) Контрольно-измерительные материалы оценки сформированности компетенций во время промежуточной аттестации:
 - теоретические вопросы к зачёту,
 - тест по дисциплине (представлен в приложении ФОС).

Таблица 10. Темы для подготовки доклада и презентации

№	Тема для подготовки доклада и презентации	Код компетенции
1.	Направления использования интернет-технологий в управлении персоналом	ОПК-5
2.	Сетевые информационные ресурсы как инструмент управления персоналом	
3.	Системы-«роботы» для задач поиска и подбора персонала организации	
4.	Чат-бот как инструмент непрямого взаимодействия работодателя и кандидата	ОПК-10
5.	Использование «больших данных» в вопросах управления персоналом	ПК ОС-40
6.	Особенности технологий по предоставлению облачных ресурсов и услуг	
7.	Краудрекрутинг как технология поиска и подбора персонала	ОПК-5
8.	Направления справочно-информационных ресурсов для использования в управлении персоналом	
9.	Технология составления цифрового портрета человека	ПК ОС-40
10.	Использование оценочных ресурсов в Интернете в управлении персоналом	
11.	Основные направления образовательных интернет-ресурсов	ОПК-10
12.	Профессиональные сетевые сообщества как способ развития персонала	
13.	Использование систем виртуальной реальности для изучения социально-психологических процессов	ПК ОС-40

14.	Использование технологий виртуальной реальности в решении задач управления персоналом	
15.	Возникновение виртуальной идентичности человека как сотрудника организации	ОПК-10
16.	Интернет-аддикция: причины, симптомы, решение	

Таблица 11. Вопросы для зачета по дисциплине «Интернет-технологии в управлении персоналом»

№	Теоретические вопросы к промежуточной аттестации	Код компетенции
1.	Понятие информационных технологий и интернет-технологий в управлении персоналом	ОПК-5
2.	Классификация сетевых информационных ресурсов (интернет-ресурсов), используемых в работе с персоналом	
3.	Направления и технологии работы систем с использованием искусственного интеллекта в области управления персоналом	ОПК-10
4.	«Роботы» и чат-боты – как способы поиска и подбора персонала и непрямого взаимодействия с кандидатом	
5.	Направления и принципы использования технологий big data в сфере управления персоналом	ПК ОС-40
6.	Понятие облачных технологий и сервисов, и их использование в управлении персоналом	
7.	Понятие и основные характеристики крауд-технологий, направления использования в управлении персоналом.	ОПК-5
8.	Этапы и принципы использования технологии краудрекрутинга	
9.	Понятие «цифрового следа», его содержание, принципы и методы анализа	ПК ОС-40
10.	Виды оценочных интернет-ресурсов, принципы и задачи их использования	
11.	Виды образовательных интернет-ресурсов как часть системы развития персонала	ОПК-10
12.	Механизмы влияния профессиональных сетевых сообществ на развитие персонала	
13.	Технологический и онтологический подходы к пониманию виртуальной реальности	ПК ОС-40
14.	Технологии виртуальной и дополненной реальности в задачах управления персоналом	
15.	Влияние интернет-деятельности на личность пользователя и самоидентификацию	ОПК-10
16.	Проблема интернет-аддикции: причины, симптомы и способы решения	

6.6. Типовые контрольные задания для оценки результатов обучения и итогового контроля сформированности компетенции.

Пример темы эссе, используемого для оценки сформированности компетенций в рамках ТКУ на практических занятиях:

1. Влияние интернет-технологий на возникновение будущего посттруда
2. Круглосуточный Интернет: зависимость или новый стиль полноценной жизни?

Пример практических задач, используемых для оценки сформированности компетенций в рамках ТКУ на практических занятиях:

1. Проанализируйте несколько профессиональных сообществ в Интернете (со свободным доступом, либо с регистрацией, если соответствует вашей профессии). Определите конкретные способы и механизмы, которые выполняют функцию развития персонала в данном сообществе. Оцените, насколько активно и эффективно они реализуются в сообществе.

2. Проанализируйте имеющиеся в интернете облачные сервисы (не менее 10) и отнесите их к различным моделям технологии: IaaS, PaaS, SaaS. Укажите особенности сервисов, на основе которых их можно отнести к той или иной модели.

Примеры тестовых заданий, используемых в рамках ПА:

1. Какие сетевые информационные ресурсы не относятся к функционально-специализированным?
 - а) по поиску персонала
 - б) оценочные

в) образовательные

г) правовые

2. Что можно считать неспециализированным ресурсом по поиску персонала?

а) job.ru

б) rabota.ru

в) twitter.com

г) hh.ru

Полный перечень практических задач, тем для эссе и вопросов теста, соотнесённых с оцениваемыми компетенциями, представлен в приложении ФОС.

6.7. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

1. Положение «О проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 13.02.2014 г. № 55-ОД.
2. Положение о фонде оценочных средств, утверждённое приказом ректора ННГУ от 10.06.2015 г. № 247-ОД
3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания представлены в УМП Петрова И.Э., Орлов А.В. Оценка сформированности компетенций. – Н. Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2015. – 49 с.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература:

1. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 271 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/450139> (дата обращения: 12.05.2020)
2. Касьянов, В.В. Социология интернета: учебник для академического бакалавриата / В.В. Касьянов, В.Н. Нечипуренко. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 424 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/BDF8A753-0CE5-42C4-B936-6B017972744E>

7.2. Дополнительная литература

1. Плахотникова, М. А. Информационные технологии в менеджменте : учебник и практикум для вузов / М. А. Плахотникова, Ю. В. Вертакова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 326 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07333-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449850> (дата обращения: 12.05.2020).
2. Трофимов, В.В. Информационные технологии в экономике и управлении : учебник для академического бакалавриата / В. В. Трофимов [и др.] ; под редакцией В. В. Трофимова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 482 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03785-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/412540> (дата обращения: 12.05.2020).
3. Майорова, Е.В. Информационные технологии в менеджменте : учебник и практикум для вузов / Е. В. Майорова [и др.] ; под редакцией Е. В. Майоровой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 368 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00503-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451006> (дата обращения: 12.05.2020).
4. Граничин, О.Н. Информационные технологии в управлении / Граничин О.Н., Кияев В.И. - М.: Национальный Открытый Университет "ИНТУИТ", 2016. (Основы информационных технологий) - ISBN 978-5-94774-986-1 - Текст :

электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785947749861.html> (дата обращения: 12.05.2020)

5. Городнова, А.А. Развитие информационного общества : учебник и практикум для академического бакалавриата / А.А. Городнова. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 243 с. — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/CA2A2AC6-0C7D-4DE1-80B6-6F014E1C1C8D>

6. Жданова, С.Н. Информационная культура личности: социально-педагогический аспект / С.Н. Жданова - М.: ФЛИНТА, 2016. - 191 с. — Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976528642.html>

7. Захарова Л.Н. Человек универсальный: Учебно-методическое пособие / Л.Н. Захарова, С.А. Павлов, В.В. Колосова, О.М. Орлова, А.С. Заладина, А.И. Махалин. — Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2017. — 287 с. — Режим доступа: http://www.unn.ru/books/met_files/HOMO-U.doc

7.3. Программное обеспечение и интернет-ресурсы

1. <https://www.top-personal.ru> – Деловой журнал «Управление персоналом»
2. <http://www.hr-journal.ru/> - Интернет-издание об управлении персоналом
3. <http://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий. Издатель: Московский государственный психолого-педагогический университет.
4. <http://www.psystudy.com/> - Официальный сайт мультидисциплинарного научного психологического интернет-журнала "Психологические исследования".
5. <https://cyberleninka.ru/> - Научная открытая электронная библиотека
6. <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ. Текстовые доступы к авторефератам и диссертациям.
7. <http://elibrary.ru/> - научная электронная библиотека
8. <http://cyberpsy.ru/> - Интернет-проект CYBERPSY

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8.1. Материально-техническое обеспечение

В процессе преподавания дисциплины «Интернет-технологии в управлении персоналом» требуется учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, оснащенная стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

8.2. Программное обеспечение

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint, для поиска информации – интернет-браузер.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03. Управление персоналом (бакалавриат)

Автор: ст.преп. Махалин А.И.

Рецензент (ы):

Заведующий кафедрой: Захарова Л.Н., д.психол.н., проф.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 07.04.2020, протокол № 7