

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 Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Сетевые и информационные технологии в управлении персоналом

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
37.04.01 - Психология

Направленность образовательной программы
Организационная психология

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 Сетевые и информационные технологии в управлении персоналом относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-9.2: Способен осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности	ИПК-9.2.1: Знает основные концепции и методы психологического обеспечения профессиональной деятельности, принципы и правила её организации. ИПК-9.2.2: Умеет осуществлять организационно-управленческое взаимодействие с целью выполнения задач психологического обеспечения профессиональной деятельности. ИПК-9.2.3: Владеет методами психологического обеспечения профессиональной деятельности.	ИПК-9.2.1: Знает основные принципы построения эффективной системы целей в организации; механизмы анализа результатов исследований в контексте корпоративной системы целей ИПК-9.2.2: Умеет составлять и реализовывать исследования, способствующие реализации эффективной системы целей в организации; осуществлять анализ результатов исследований в контексте корпоративной системы целей ИПК-9.2.3: Владеет опытом составления программы исследований, способствующих реализации эффективной системы целей в организации; опытом анализа результатов исследований в контексте корпоративной системы целей	Доклад	Зачёт: Задания Тест
ДПК-9.5: Способен использовать информационные технологии в работе с персоналом	ИДПК-9.5.1: Знает информационные технологии, используемые в управлении персоналом ИДПК-9.5.2: Умеет решать	ИДПК-9.5.1: Знает основные информационно-коммуникационные процессы в сфере управления персоналом;	Доклад	Зачёт: Задания Тест

организаций	задачи психологического обеспечения работы с персоналом с применением информационных технологий ИДПК-9.5.3: Владеет основными информационными технологиями, используемыми в практике организационной психологии	принципы работы с сетевыми технологиями для их использования в управлении персоналом; основные направления использования интернет-технологий в управлении персоналом ИДПК-9.5.2: Умеет работать в компьютерных сетях и использовать возможности базовых информационных систем для коммуникации в системе управления персоналом; применять online-системы для решения информационно-коммуникационных задач управления персоналом; пользоваться информационно-справочными системами для поиска оптимальных интернет-технологий ИДПК-9.5.3: Владеет 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		
-------------	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16

- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	23
Промежуточная аттестация	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/ лабора- торные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Интернет-технологии и сетевые информационные ресурсы в управлении персоналом	8	2	4	6	2
Тема 2. Системы с использованием искусственного интеллекта (ИИ) в работе с персоналом	9	2	4	6	3
Тема 3. Использование инструментов big data и облачных технологий в управлении персоналом	9	2	4	6	3
Тема 4. Крауд-технологии и справочно-информационные ресурсы в управлении персоналом	9	2	4	6	3
Тема 5. Анализ цифрового следа и оценочные интернет-ресурсы как инструменты управления персоналом	9	2	4	6	3
Тема 6. Образовательные интернет-ресурсы и сетевые сообщества как инструменты развития персонала	9	2	4	6	3
Тема 7. Виртуальная и дополненная реальность в работе персонала организации	9	2	4	6	3
Тема 8. Влияние интернет-опосредованной деятельности на персонал организации	9	2	4	6	3
Аттестация	0				
КСР	1				1
Итого	72	16	32	49	23

Содержание разделов и тем дисциплины

Интернет-технологии и сетевые информационные ресурсы в управлении персоналом
Системы с использованием искусственного интеллекта (ИИ) в работе с персоналом
Использование инструментов big data и облачных технологий в управлении персоналом
Крауд-технологии и справочно-информационные ресурсы в управлении персоналом
Анализ цифрового следа и оценочные интернет-ресурсы как инструменты управления персоналом
Образовательные интернет-ресурсы и сетевые сообщества как инструменты развития персонала

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям (доклад).

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выполнение учебной работы соответствующего профиля и их проверка в рамках текущего контроля успеваемости. Формат самостоятельной работы определяется типом оценочного средства текущего контроля успеваемости (раздел 5).

Задания выполняются письменно в соответствии с требованиями, обозначенными преподавателем в начале прохождения дисциплины. Задания должны быть выполнены в полном объёме. Оценка сформированности компетенции от содержания выполненных заданий, полноты раскрытия вопроса, допущенных ошибок и недочётов, выраженности авторской позиции. Задания выполняются строго к указанному преподавателем сроку, в противном случае они считаются не выполненными. Оценка сформированности компетенций по выполнению заданий самостоятельной работы, полученная в рамках текущего контроля успеваемости, может быть учтена на промежуточной аттестации.

1. Доклады (предпочтительно 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.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2:

1. Сетевые информационные ресурсы как инструмент управления персоналом
2. Профессиональные сетевые сообщества как способ развития персонала
3. Интернет-аддикция: причины, симптомы, решение

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.5:

1. Направления справочно-информационных ресурсов для использования в управлении персоналом
2. Использование оценочных ресурсов в Интернете в управлении персоналом
3. Использование технологий виртуальной реальности в решении задач управления персоналом

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Работа студентом выполнена. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение большинства поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне не ниже среднего.
не зачтено	Работа студентом не выполнена, или выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой

	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2

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. Покажите различные виды оценочных интернет-ресурсов, опишите принципы и задачи их использования.
3. Подготовьте план краудрекрутингового проекта по подбору специалиста для организации. Организацию и должность, на которую будете искать сотрудника, можете выбрать самостоятельно. Основное содержание плана: цель краудрекрутингового проекта, платформа для реализации, способы рг проекта и поиска претендентов, источники информации о претендентах, конкретные задачи для участников (возможно несколько этапов), критерии оценки и принятия решения. Могут быть дополнительные элементы плана. По умолчанию, весь проект реализуется в онлайн-форме.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.5

1. 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.
2. Опишите принципы использование «цифрового следа», его содержание, принципы и методы анализа
3. Проанализируйте свои личные страницы в различных социальных сетях (можно проанализировать страницу другого человека, если ваши страницы почти не заполнены) и дайте оценку на предмет соответствия должности сотрудника по управлению персоналом. Критерии оценки определяете

самостоятельно. Примерное содержание отчёта: должность; оцениваемая характеристика (с указанием почему она важна для должности); параметры в социальных сетях, которые свидетельствуют об этой характеристике; выраженность параметров и оценка каждой характеристики (по определённой шкале), итоговая оценка-вывод о соответствии претендента на должность критериям (с пояснением).

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Выполнены все задания. Решены стандартные задачи без ошибок или с негрубыми ошибками. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач.
не зачтено	Большинство заданий не выполнено, или выполнено с грубыми ошибками. Уровень знаний ниже минимальных требований. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Отсутствуют базовые навыки.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-9.2

1. Какие сетевые информационные ресурсы не относятся к функционально-специализированным?

- а) по поиску персонала
- б) оценочные
- в) образовательные
- г) правовые

2. Как называется крауд-технология, целью которой является набор сотрудников?

- а) краудсорсинг
- б) краудрекрутинг
- в) краудфайтинг
- г) краудменеджмент

3. Какой феномен характерен для сетевой коммуникации?

- а) девальвация
- б) обман идентичности
- в) регрессия
- г) дифференциация

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-9.5

1. Что из перечисленного является системой на основе искусственного интеллекта?

а) headhunter

б) tiktok

в) skillaz

г) zoom

2. Как называется совокупность данных о человеке, которую можно составить на основе информации о нём из Интернета?

а) цифровое досье

б) цифровой портрет

в) цифровая картина

г) цифровой образ

3. Какой элемент «цифрового следа» наиболее интересен для задач управления персоналом?

а) самопрезентация

б) дифференциация

в) хронология

г) протектор

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Студентом даны правильные ответы на более 50% вопросов.
не зачтено	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Патаракин Е. Д. Сетевые методы управления и информационные технологии в управлении персоналом : учебно-методическое пособие / Е. Д. Патаракин ; ННГУ им. Н. И. Лобачевского, Факультет социальных наук. - Нижний Новгород : Изд-во ННГУ, 2019. - 47 с. - Текст : электронный., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=794794&idb=0>.
2. Романова Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 271 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-09309-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840373&idb=0>.
3. Титоренко Галина Антоньевна. Информационные системы и технологии управления : Учебник / Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Западный ф-л. - 3-е изд. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 591 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01766-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593703&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Ахметова С. Г. Информационные технологии в управлении персоналом : учебное пособие / Ахметова С. Г. - Пермь : ПНИПУ, 2017. - 128 с. - Утверждено Редакционно-издательским советом университета в качестве учебного пособия. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ПНИПУ - Информатика. - ISBN 978-5-398-01896-7., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=748833&idb=0>.
2. Информационные технологии в управлении персоналом : электронное учебное пособие. - Тольятти : ТГУ, 2014. - 91 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТГУ - Информатика., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=708299&idb=0>.
3. Информационные технологии в менеджменте : учебник и практикум / Е. В. Майорова [и др.] ; под редакцией Е. В. Майоровой. - Москва : Юрайт, 2023. - 368 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00503-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=848400&idb=0>.
4. Плахотникова М. А. Информационные технологии в менеджменте : учебник и практикум / М. А. Плахотникова, Ю. В. Вертакова. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 326 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07333-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839522&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Compendium (Проблемно-ориентированная информационная система)
<http://compendium.open.ac.uk/about.htm>
2. GraphViz – язык и пакет создания графов
<http://letopisi.org/index.php/Graphviz>
<https://dreampuf.github.io/GraphvizOnline/>
<http://archive.novator.team/post/10223>
3. Visual Understanding Environment – создание ментальных карт, графов, онтологий.
<http://vue.tufts.edu/index.cfm>

<http://www3.imperial.ac.uk/designengineering/tools/designvue>

4. Netlogo - <https://www.netlogoweb.org/>

5. VOSviewer - <https://www.vosviewer.com/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Кузнецова Наталия Михайловна.

Заведующий кафедрой: Голубин Роман Викторович, кандидат исторических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.