

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель образовательной программы
кандидат экономических наук, доцент
_____ О.Н. Сошина
«15» апреля 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

основной профессиональной образовательной программы
«Организационная психология и HR-менеджмент»
по направлению подготовки 37.04.01 Психология

Разработчик: канд. психол. наук, Чернов Денис Юрьевич

Согласовано: зав. кафедрой, докт. психол. наук, доцент Горбатов Дмитрий Сергеевич

Санкт-Петербург

2023

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины КОМПЬЮТЕРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

Цель изучения дисциплины: освоение обучающимися принципов и методов использования компьютерных технологий в сфере HR-менеджмента.

Задачи дисциплины:

Сформировать у студентов представления об основных целях, задачах и направлениях использования компьютерных технологий в сфере HR-менеджмента.

Способствовать освоению студентами знаний о возможностях и ограничениях использования компьютерных технологий в сфере HR-менеджмента.

Развивать умения по использованию компьютерных технологий в сфере HR-менеджмента.

Выработать навыки использования конкретного программного обеспечения, сетевого и терминального оборудования для выполнения трудовых функций в сфере HR-менеджмента.

Содержание дисциплины:

Информационное обеспечение профессиональной деятельности в сфере HR-менеджмента
Автоматизированное рабочее место (АРМ): функционал, программное и аппаратное обеспечение

Автоматизация бизнес-процессов в HR-менеджменте, системы поддержки принятия решений (СППР)

Корпоративные информационные системы (КИС), коммуникации, внутрифирменное и глобальное позиционирование организации

Информационная безопасность и экономическая эффективность

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель¹: освоение обучающимися принципов и методов использования компьютерных технологий в сфере HR-менеджмента.

Задачи²:

- Сформировать у студентов представления об основных целях, задачах и направлениях использования компьютерных технологий в сфере HR-менеджмента.

- Способствовать освоению студентами знаний о возможностях и ограничениях использования компьютерных технологий в сфере HR-менеджмента.

- Развивать умения по использованию компьютерных технологий в сфере HR-менеджмента.

- Выработать навыки использования конкретного программного обеспечения, сетевого и терминального оборудования для выполнения трудовых функций в сфере HR-менеджмента.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								Контроль
	в зач.ед.	в астрон. часах	в ака дем. часах	Объем самостоятельной работы	Всего	Виды учебных занятий			Практическая подготовка	Контроль самостоятельной работы	Консультация к промежуточной аттестации (экзамен)	
						Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Практические занятия				
Очная	3	81	108	25	56	50	18	32		4	2	27

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ОПК-2. Способен планировать, разрабатывать и реализовывать программы научного исследования для решения теоретических и практических задач в сфере профессиональной деятельности, применять обоснованные методы оценки исследовательских и прикладных программ	ИОПК-2.1. Исходя из сформированного дизайна исследования в сфере организационной психологии и HR-менеджмента, планирует и организует сбор, обработку, анализ и хранение эмпирических данных, соблюдая научные и этические стандарты и обеспечивая достоверность результатов исследования. ИОПК-2.2. Осуществляет подготовку, оформление и презентацию отчета о проведенном исследовании в сфере организационной психологии и HR-менеджмента.	На уровне знаний: Знает специфику планирования, разработки и реализации программ научного исследования, предусматривающего применение современных компьютерных технологий. Знает основы применения обоснованных методов оценки исследовательских и прикладных программ на основе компьютерных технологий. На уровне умений: Умеет осуществлять подготовку, оформление и презентацию отчета о проведенном исследовании в сфере организационной психологии и HR-менеджмента на основе применения компьютерных технологий. На уровне навыков: Владеет навыками применения компьютерных технологий при

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
		решении теоретических и практических задач в сфере организационной психологии и HR-менеджмента.
ОПК-3. Способен использовать научно обоснованные подходы и валидные способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	ИОПК-3.1. Применяет знания основных видов методов диагностики, критерии оценки их валидности и надежности в сфере организационной психологии и HR-менеджмента. ИОПК-3.2. Выбирает адекватные поставленной задаче методы диагностики проблем организации.	На уровне знаний: Знает способы организации поиска теоретической и эмпирической научной информации в современной организационной психологии и в сфере HR-менеджмента. На уровне умений: Умеет организовывать и реализовывать научное исследование на основе современной методологии. Умеет обосновать актуальность, выдвинуть научные гипотезы, выстроить исследовательские планы. На уровне навыков: Владеет навыками применения методов анализа данных для их эмпирической проверки.

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				Форма текущего контроля и промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР
			Л	ПЗ	ПрП		
Тема 1	Информационное обеспечение профессиональной деятельности в сфере HR-менеджмента	15	4	6		5	
Тема 2	Автоматизированное рабочее место (АРМ): функционал, программное и аппаратное обеспечение	18	4	8		6	
Тема 3	Автоматизация бизнес-процессов в HR-менеджменте,	14	4	6		4	

	системы поддержки принятия решений (СППР)					
Тема 4	Корпоративные информационные системы (КИС), коммуникации, внутрифирменное и глобальное позиционирование организации	16	4	6		6
Тема 5	Информационная безопасность и экономическая эффективность	12	2	6		4
	Контроль самостоятельной работы	4				
	Консультация	2				Экзамен
	Контроль	27				
	ВСЕГО в академических часах	108	18	32		25

Используемые термины:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – практическая подготовка (работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки для решения практико-ориентированных заданий; часы входят в общий объем практических занятий). При наличии ПрП прописываются формы текущего контроля ПрП, а в п.2.5 дополнительно прилагаются методические материалы и типовые задания.

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Форма текущего контроля и промежуточной аттестации – формы текущего контроля указываются разработчиком для каждой темы, промежуточная аттестация – из учебного плана.

КСР – контроль самостоятельной работы – входит в общую контактную работу с преподавателем.

Консультация – проводится перед промежуточной аттестацией в форме экзамена.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими)

занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы обучающихся в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. Информационное обеспечение профессиональной деятельности в сфере HR-менеджмента

Понятие, характеристика и основные элементы цифрового HR: HR-аналитика; работа с данными; расчет результата; автоматизация кадровых процессов; проектный подход. Инструменты цифрового HR при формировании, использовании и развитии персонала: мобильные технологии для информационного сопровождения, консалтинга, коучинга, управления производительностью, планирования времени, рекрутинга и управления кандидатами, планирования отпусков, удаленное (дистанционное) и традиционное обучение. Мониторинг, диагностика, оценка, развитие и планирование персонала, обеспечение и контроль коммуникаций, формирование и поддержание климата, регулирование экосистемы с использованием информационных (компьютерных, цифровых) технологий.

Тема 2. Автоматизированное рабочее место (АРМ): функционал, программное и аппаратное обеспечение

Автоматизированный учет, аналитика, моделирование, планирование и прогнозирование. Комплекс технических средств управления информационными ресурсами; средства коммуникационной и организационной техники; программные средства современных IT-технологий; нормативно-методическое обеспечение IT-технологий в управлении персоналом; рынок автоматизированных систем управления персоналом, тенденции, перспективы развития информационного обеспечения профессиональной деятельности в сфере HR-менеджмента.

Тема 3. Автоматизация бизнес-процессов в HR-менеджменте, системы поддержки принятия решений (СППР)

Цифровизация (оцифровывание, диджитализация) HR-процессов: понятие, содержание. Цифровые технологии в HR-функциях (кадровый учет и администрирование, компенсации и льготы, подбор персонала, оценка, адаптация, обучение и развитие, HR-аналитика, коммуникации, управление талантами, HR-брендинг). Экспертные системы в управлении персоналом. Понятие интеллектуальных технологий и искусственного интеллекта; этапы

развития информационных интеллектуальных технологий; системы поддержки принятия кадровых решений. Сквозные цифровые технологии в HR-процессах.

Тема 4. Корпоративные информационные системы (КИС), коммуникации, внутрифирменное и глобальное позиционирование организации

Подходы к использованию информационных технологий в современных организациях. Внешние и внутренние коммуникации в организации посредством информационных технологий: web-портал, видеоконференции, системы документооборота, социальный интранет. Информационные технологии как средство управления организацией. Методология HR-инжиниринга (системная организация HR-менеджмента в среде «человек – корпоративная архитектура – информационные технологии»). Процессный подход в описании HR-процессов. Понятие локальные сети; аппаратные компоненты локальной сети; глобальная сеть интернет; понятие мультимедиа; технология мультимедиа в HR-процессах.

Тема 5. Информационная безопасность и экономическая эффективность

Понятие информационной безопасности. Субъекты и объекты информационной безопасности. Виды угроз информационной безопасности. Система информационной безопасности предприятия. Субъекты, этапы и проблемы разработки и внедрения информационных систем в системе управления организацией. Постановка задачи и формализация требований к информационной системе. Этап проектирования системы. Этап разработки и тестирования информационной системы. Внедрение информационной системы в систему управления организацией. Этап обучения сотрудников. Поддержка работоспособности. Масштабирование и модернизация системы.

2.3. Описание занятий семинарского типа

Семинарское занятие 1. Тема 1 Информационное обеспечение профессиональной деятельности в сфере HR-менеджмента.

Цель: сформировать представления об информационном обеспечении профессиональной деятельности в сфере HR-менеджмента.

Понятийный аппарат: автоматизация, информационное моделирование, информационные технологии, информационное сопровождение.

Темы для обсуждения:

Основные понятия и современные принципы работы с деловой информацией.

Корпоративные информационные системы и базы данных.

Методы и подходы к анализу деятельности организации и системы управления персоналом.

Типологии внутриорганизационных коммуникаций, средствах и способах коммуникаций со службами информационных технологий.

Работа с информацией в глобальных компьютерных сетях и корпоративных информационных системах.

Использование пакетов прикладных программ для сбора и анализа деловой информации с целью решения задач системы управления персоналом.

Организация сбора и обработки информации в глобальных компьютерных сетях и локальных корпоративных информационных системах.

Применение на практике компьютерных технологий для анализа и выработки управленческих решений по различным направлениям системы управления персоналом.

Семинарское занятие 2. Тема 2. Автоматизированное рабочее место (АРМ): функционал, программное и аппаратное обеспечение.

Цель: развивать представления о применении автоматизированных рабочих мест (АРМ) в системе управления персоналом.

Понятийный аппарат: автоматизированное рабочее место (АРМ), программное и аппаратное обеспечение, интерфейс, компьютерные сети, коммуникации.

Вопросы для обсуждения:

Современная концепция автоматизированных рабочих мест (АРМ), принципы построения: определение АРМ, причины необходимости применения АРМ, состав и классификация АРМ.

Характеристика и классификация современных программных средств: определение и виды характеристик программных средств, определение и общепринятая классификация программных средств, прикладные и специализированные программные средства, особенности программных средств масштаба предприятия.

Средства мультимедиа: гипертекстовые средства, системы управления контентом, базы данных информационного обслуживания, видеотехнология, флешь и виртуальная реальность.

Планирование, подбор и обучение персонала в АРМ кадровика: кадровый план, подбор кадров, управление компетенциями.

Планирование мероприятий и отпусков, регламентированный учет в АРМ кадровика: планирование мероприятий, управление отпусками работников, регламентированный кадровый учет, персонифицированный кадровый учет.

Планирование рабочего времени в АРМ кадровика: автоматизация методов «отклонений» и «сплошной регистрации»; общие и индивидуальные графики работы; табель учета и расчет отработанного времени, сдельный наряд.

Семинарское занятие 3. Тема 3. Автоматизация бизнес-процессов в HR-менеджменте, системы поддержки принятия решений (СППР).

Цель: сформировать представления об автоматизации бизнес-процессов и применении системы поддержки принятия решений (СППР) в HR-менеджменте.

Понятийный аппарат: автоматизация бизнес-процессов, системы поддержки принятия решений, экспертные системы.

Вопросы для обсуждения:

Нейросетевые технологии в управлении персоналом: искусственный интеллект и искусственные нейронные сети, производственные модели знаний, семантические сети, нейроимитаторы.

Экспертные системы: определение и состав. Особенности экспертных систем управления персоналом.

Системы поддержки принятия решений: определение и состав. Оперативные и стратегические СППР. Особенности интеллектуальных систем управления персоналом.

Семинарское занятие 4. Тема 4. Корпоративные информационные системы (КИС), коммуникации, внутрифирменное и глобальное позиционирование организации.

Цель: развивать представления о корпоративных информационных системах (КИС) и их использовании в сфере управления персоналом.

Понятийный аппарат: корпоративная информационная система, коммуникации в организации, внутрифирменное и глобальное позиционирование.

Вопросы для обсуждения:

Особенности корпоративных информационных систем (КИС), требования, тенденции. КИС и менеджмент.

Концепции развития и современное состояние рынка КИС.

Локальные, малые интегрированные, средние интегрированные и крупные интегрированные корпоративные системы: виды, стоимость, особенности внедрения.

Эволюция стандартов планирования в КИС, их отличия и особенности реализации.

Классификация информационных систем управления предприятием.

Управление взаимоотношениями с клиентами: основные направления, стратегия реализации и тенденции развития.

Использование Интернет в корпоративных информационных системах.

Рассмотрение и анализ существующих КИС на российском рынке.

HR-маркетинг. Брендинг. Маркетинг в HR. Основные понятия и базовые принципы.

HR-бренд и бренд руководителя. Современное лицо HR. Performance-маркетинг для решения HR-задач. Базовые принципы работы в современных условиях.

Семинарское занятие 5. Тема 5. Информационная безопасность и экономическая эффективность.

Цель: сформировать представления об информационной безопасности и экономической эффективности использования компьютерных технологий в системе управления персоналом.

Понятийный аппарат: информационная безопасность, угрозы, защита информации, показатели экономической эффективности.

Вопросы для обсуждения:

Конфиденциальность, тайна и неприкосновенность, режим ограничения доступа, неразглашения, угроза, уязвимости, ущерб.

Информационная безопасность: определение, виды угроз информационным системам, содержание методов защиты информации.

Программные и аппаратные средства предотвращения и противодействия угрозам, технические и регламентные формы обеспечения информационной безопасности.

Экономическая эффективность применения автоматизированных информационных технологий: методы планирования развития информационных технологий. П

Понятие и показатели эффективности, годовой экономический эффект, коэффициент эффективности капитальных вложений, экономические стандарты для информационных технологий

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивные занятия к теме 2 «Автоматизированное рабочее место (АРМ): функционал, программное и аппаратное обеспечение».

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется презентация и обсуждение групповых исследовательских работ обучающихся в форме доклада – такая форма интерактивных занятий предполагает подготовку на занятии или в рамках самостоятельной работы индивидуальных или групповых работ, с последующей презентацией результатов; задания должны носить исследовательский характер.

Занятие проводится по информационным материалам, предложенным преподавателем и/или самостоятельно собранным обучающимися в открытых источниках. В рамках доклада сведения должны иллюстрироваться примерами из практики применения компьютерных технологий в сфере управления персоналом.

Интерактивное занятие по теме 3: «Автоматизация бизнес-процессов в HR-менеджменте, системы поддержки принятия решений (СППР)».

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется презентация и обсуждение групповых исследовательских работ обучающихся – такая форма интерактивных занятий предполагает подготовку на занятии или в рамках самостоятельной работы индивидуальных или групповых работ, с последующей презентацией результатов; задания должны носить исследовательский характер, преподноситься в виде кратких научных сообщений.

Занятие проводится по информационным материалам, предложенным преподавателем и/или самостоятельно собранным обучающимися в открытых источниках. В рамках доклада сведения должны иллюстрироваться примерами из практики применения компьютерных технологий в сфере управления персоналом.

Интерактивное занятие по теме 4: «Корпоративные информационные системы (КИС), коммуникации, внутрифирменное и глобальное позиционирование организации».

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется презентация и обсуждение групповых исследовательских работ обучающихся – такая форма интерактивных занятий предполагает подготовку на занятии или в рамках самостоятельной работы индивидуальных или групповых работ, с последующей презентацией результатов; задания должны носить исследовательский характер.

Занятие проводится по информационным материалам, предложенным преподавателем и/или самостоятельно собранным обучающимися в открытых источниках. В рамках доклада сведения должны иллюстрироваться примерами из практики применения компьютерных технологий в сфере управления персоналом.

Интерактивное занятие по теме 5: «Информационная безопасность и экономическая эффективность».

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется презентация и обсуждение групповых исследовательских работ обучающихся – такая форма интерактивных занятий предполагает подготовку на занятии или в рамках самостоятельной работы индивидуальных или групповых работ, с последующей презентацией результатов; задания должны носить исследовательский характер.

Занятие проводится по информационным материалам, предложенным преподавателем и/или самостоятельно собранным обучающимися в открытых источниках. В рамках доклада

сведения должны иллюстрироваться примерами из практики применения компьютерных технологий в сфере управления персоналом.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

Встречи с приглашенными представителями организаций не предусмотрены.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории обучающихся	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории обучающихся	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к экзамену, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает

предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для обучающихся с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров)

2.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основным понятийным аппаратом и наиболее значимыми вопросами изучения данной программы являются: формирование системы представлений о теории и практике применения компьютерных технологий в системе управления персоналом.

Магистранты овладевают знаниями в области современного понятийного аппарата прикладных информационных технологий.

Основными принципами изучения данной дисциплины являются:

- принцип развивающего и воспитывающего обучения;
- принцип культуру-природосообразности;
- принцип научности и связи теории с практикой;
- принцип систематичности;
- принцип наглядности;
- принцип доступности;
- принцип положительной мотивации и благоприятного климата обучения.

Теоретико-методологической основой данного курса выступают современные научные достижения в сфере информационных технологий и управления персоналом.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников (учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций) и учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для проведения занятий по данной дисциплине используются презентации материалов по ключевым темам курса. При изложении учебных тем используется мультимедийная аппаратура, учебные фильмы, видеоролики и презентации.

При изучении делается акцент на активные и интерактивные формы проведения занятий, а так же методы образовательного процесса (лекции-диалоги, дискуссии, деловые игры, «мозговые штурмы» для выделения продуктивных идей, моделирование вариантов ситуации с последующей рефлексией и т. д.).

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а также оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных компьютерных презентаций и доступом к Интернету).

В процессе обучения предполагается использование аудио-, видеотехники, а также информация из сети «Интернет».

Практические занятия проводятся в классе компьютерных технологий, при условии обеспечения возможности выполнения заданий в рамках индивидуальной и групповой работы.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе обучающихся в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся – способ активного, целенаправленного приобретения новых знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей. Самостоятельная работа по дисциплине является единственным видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа магистрантов в рамках дисциплины «Академические стандарты исследовательской работы» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы магистранты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;
- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование.

Оформление самостоятельной работы:

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Оформление самостоятельной работы:

1. Титульный лист.

Образец титульного листа (см. ниже).

2. Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Для очной формы обучения: общее время на изучение и выполнение заданий 25 часов.

Тема 1. Информационное обеспечение профессиональной деятельности в сфере HR-менеджмента

Задания к теме:

1. Составить структурированное описание комплекса программных и аппаратных средств для информационного обеспечения профессиональной деятельности по какому-либо направлению работы в системе управления персоналом (на выбор студента).
2. Провести сравнительный анализ внедрения и использования компьютерных технологий в системе управления персоналом для разных категорий организаций (на выбор студента).
3. Результаты описания и анализа представить в виде отчета.

Тема 2. Автоматизированное рабочее место (АРМ): функционал, программное и аппаратное обеспечение

Задания к теме:

1. Выполнить практическое задание по подготовке формы бланка учета рабочего времени в системе электронного документооборота.
2. Выполнить практическое задание по формированию и редактированию базы данных персонала организации.

3. Выполнить практическое задание по статистической обработке массива качественных и количественных данных в редакторе электронных таблиц, экспортированного из редактора базы данных по результатам выполнения предшествующего задания.

4. Выполненные задания представить в формате отдельных файлов.

Тема 3. Автоматизация бизнес-процессов в HR-менеджменте, системы поддержки принятия решений (СППР)

Задания к теме:

1. Выполнить практическое задание по подготовке сетевой версии формы для сбора первичной информации (опроса, диагностики).

2. Выполнить практическое задание по подготовке гипертекстового документа, содержащего материалы справочного характера, в редакторе мультимедиа.

3. Выполненные задания представить в формате отдельных файлов.

Тема 4. Корпоративные информационные системы (КИС), коммуникации, внутрифирменное и глобальное позиционирование организации

Задания к теме:

1. Выполнить практическое задание по подготовке интерактивного учебного пособия в редакторе мультимедиа.

2. Выполнить практическое задание по подготовке видео-ролика или материала в формате демонстрации для массового информирования.

3. Выполненные задания представить в формате отдельных файлов.

Тема 5. Информационная безопасность и экономическая эффективность

Задания к теме:

1. Подготовьте презентацию на тему «Информационная безопасность организации» (на примере любой организации на выбор студента).

2. Выполнить практическое задание по расчету показателей экономической эффективности внедрения комплекса технических средств для автоматизации функций в системе управления персоналом.

3. Выполненные задания представить в формате отдельных файлов.

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляющие достойны отличной оценки;
- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все составляющие - в среднем достойны хорошей оценки;
- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в достаточном объеме, все составляющие работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;
- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, но не в полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем соответствуют оценке не ниже «удовлетворительно»;
- 0 баллов – самостоятельная работа либо не выполнена, либо выполнена не в срок, либо не в полном объеме, все составляющие работы не соответствуют положительной оценке.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине, относятся рубежный контроль (тест минимальной компетенции), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания³

Уровень знаний, аттестуемых на экзамене, оценивается по четырехбалльной системе с оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся показывает высокий уровень теоретических знаний, владения понятийным аппаратом дисциплины, умения решать проблемные ситуации и устанавливать междисциплинарные связи. Демонстрирует знание профессиональных терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине, устанавливает содержательные междисциплинарные связи, развернуто аргументирует выдвигаемые положения, приводит

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Оценка «отлично» выставляется, когда обучающийся полностью готов к использованию компьютерных технологий в системе управления персоналом. При этом он демонстрирует глубокие знания в области теоретических основ, прикладного характера и практического применения компьютерных технологий при выполнении профессиональных задач, отлично владеет основным функционалом универсального и специализированного оборудования и программного обеспечения для выполнения соответствующих должностных обязанностей.

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся показывает достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием основ теории и закономерности учебной дисциплины. При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Оценка «хорошо» выставляется, когда обучающийся в целом готов к использованию компьютерных технологий в системе управления персоналом. При этом он демонстрирует достаточные знания в области теоретических основ, прикладного характера и практического применения компьютерных технологий при выполнении профессиональных задач, хорошо владеет основным функционалом универсального и специализированного оборудования и программного обеспечения для выполнения соответствующих должностных обязанностей.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся показывает поверхностное владение теоретическими знаниями и понятийным аппаратом дисциплины. Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Оценка «удовлетворительно» выставляется, когда обучающийся ограниченно готов к использованию компьютерных технологий в системе управления персоналом. При этом он демонстрирует частичные знания в области теоретических основ, прикладного характера и практического применения компьютерных технологий при выполнении профессиональных задач, удовлетворительно владеет основным функционалом универсального и специализированного оборудования и программного обеспечения для выполнения соответствующих должностных обязанностей.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся показывает низкий уровень компетентности, недостаточное раскрытие профессиональных понятий, категорий, концепций, теорий. Ответ содержит ряд серьезных неточностей, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной исследовательской практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, когда обучающийся не готов к использованию компьютерных технологий в системе управления персоналом. При этом он демонстрирует поверхностные знания (или их отсутствие) в области теоретических основ, прикладного характера и практического применения компьютерных технологий при выполнении профессиональных задач, неудовлетворительно владеет (или не владеет вообще) основным функционалом универсального и специализированного оборудования и программного обеспечения для выполнения соответствующих должностных обязанностей.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Информационное обеспечение профессиональной деятельности в сфере HR-менеджмента	ОПК-2, ОПК-3
Тема 2	Автоматизированное рабочее место (АРМ): функционал, программное и аппаратное обеспечение	ОПК-2, ОПК-3
Тема 3	Автоматизация бизнес-процессов в HR-менеджменте, системы поддержки принятия решений (СППР)	ОПК-2, ОПК-3
Тема 4	Корпоративные информационные системы (КИС), коммуникации, внутрифирменное и глобальное позиционирование организации	ОПК-2, ОПК-3
Тема 5	Информационная безопасность и экономическая эффективность	ОПК-2, ОПК-3

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

По дисциплине «Компьютерные технологии в HR-менеджменте» проводится текущий контроль в середине семестра, рубежный контроль в форме контрольной работы и промежуточная аттестация знаний в форме экзамена.

Рубежный контроль (текущий контроль успеваемости) – задания или иные варианты контроля успеваемости обучающихся, проводимые преподавателем в процессе изучения дисциплины в форме теста минимальной компетентности.

Рубежный контроль проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примеры вопросов теста минимальной компетенции:

1. Как связаны понятия «информация» и «информационная технология»?

- а) Информационная технология представляет собой процессы изготовления и обеспечения качества информации;
- б) Используемая в информационной технологии информация однозначно определяет эту технологию;
- в) Информационная технология основывается на использовании информации об определенной предметной области;
- г) Информация может существовать только при условии применения компьютера;
- д) Информационная технология может существовать только при условии применения компьютера.

2. Системой в общем смысле называется:

- а) совокупность технических средств, людей и бизнес-процессов, совместное использование которых способствует достижению определенных целей;
- б) объект, обладающий свойствами целостности и неделимости;
- в) описание организации, в котором отображаются все объекты (сущности), процессы, правила выполнения операций, стратегия развития и критерии оценки;
- г) комплекс, состоящий из информационных потоков организации, правил обработки и алгоритмов маршрутизации;
- д) один и более персональных компьютеров, подключенных к локальной сети.

3. Программное обеспечение — это:

- а) операционная система;
- б) операционная система и прикладные программы;
- в) операционная система, прикладные и специальные программы;
- г) совокупность программ, по которым работает компьютер;
- д) результатная информация основного вида деятельности, полученная с помощью ЭВМ.

4. Инструментальные средства компьютерных технологий не предназначены для:

- а) сбора информации (субъект получает сведения об интересующем его объекте);
- б) уничтожения информации (например, при утилизации носителей);
- в) обмена информацией (передачи и приема информации);
- г) хранения информации (и выдачи данных по запросам конечных пользователей в установленные сроки);
- д) обработки информации (преобразования в соответствии с заданным алгоритмом, реализующим, например, анализ, прогноз, принятие решений).

5. К средствам организационной техники не относятся:

- а) персональные компьютеры и их периферийные устройства;
- б) копировальная техника индивидуального использования;
- в) многофункциональное устройство;
- г) телефакс;
- д) нет верного ответа.

6. Программное обеспечение не может быть:

- а) средством управления техническим комплексом;

- б) средством обеспечения работы пользователей;
- в) средством решения конкретных задач;
- г) средством вычислений;
- д) нет верного ответа.

7. Что не является видом программного обеспечения?

- а) системное;
- б) прикладное;
- в) общее;
- г) частное;
- д) верные утверждения в) и г).

8. Что такое АРМ специалиста?

- а) Это человеко-машинная малая вычислительная система, профессионально-ориентированная, предназначенная для сбора, передачи, хранения и обработки информации на рабочем месте специалиста;
- б) Это совокупность технических средств сбора и обработки информации на рабочем месте специалиста;
- в) Это некоторая часть информационной системы предприятия, обособленная в соответствии со структурой управления объектом;
- г) Все определения приемлемы;
- д) Нет верного определения.

9. Средства обслуживания АРМ не включают:

- а) справочную систему;
- б) средства ведения справочников и классификаторов, выписки документов с регистрацией операций в базе данных, обработки информации в реальном времени, генерации отчетных форм;
- в) инструментарий устранения последствий аварий, приема и передачи данных по каналам связи, обеспечения копирования и сохранности информации;
- г) интерфейс между пользователем и операционной системой;
- д) они включают все перечисленное.

10. Компьютерные сети, в зависимости от охватываемой территории, бывают:

- а) локальные;
- б) локализованные;
- в) интегрированные;
- г) иерархические;
- д) организационные.

11. Workflow-система — это ...

- а) система управления ресурсами предприятия;
- б) система для анализа данных;
- в) система автоматизации бизнес-процессов;
- г) система управленческого контроля;
- д) нет верного ответа.

12. Технология корпоративных коммуникаций называется ...

- а) гипертекстовой;
- б) ознакомительной;
- в) организационной;
- г) интранет;

д) правильный вариант отсутствует.

13. В результате применения системного подхода создается:

- а) информационное обеспечение;
- б) рекламное обеспечение;
- в) логистическое обеспечение;
- г) производственное обеспечение;
- д) нет верного ответа.

14. Операционная система предназначена для:

- а) управления основными действиями ЭВМ, ее периферийными устройствами и обеспечения запуска программ, а также взаимодействия с оператором;
- б) для решения различных задач пользователей ЭВМ и созданных на их основе автоматизированных систем;
- в) для решения узкого круга задач или реализации строго определенной группы функций;
- г) для всего перечисленного;
- д) нет верного ответа.

15. Средства мультимедиа — это

- а) информационная база текстовых, звуковых, графических и видеоматериалов;
- б) средства комплексного представления текстовых, звуковых, графических и видео данных;
- в) средства сбора, передачи и обработки текстовых, звуковых, графических и видео данных;
- г) средства хранения текстовых, звуковых, графических и видео данных.

16. Средства мультимедиа не могут включать:

- а) браузер (обозреватель, навигатор);
- б) систему управления контентом;
- в) видеотехнологию и флэш (Flash) анимацию;
- г) всемирную паутину;
- д) виртуальную реальность.

17. АРМ специалиста-исполнителя, как правило, не содержит:

- а) средства регулирования (оперативного управления) и учета;
- б) экономико-математические и статистические средства анализа, моделирования;
- в) средства планирования и прогнозирования сферы деятельности;
- г) табличные, графические и текстовые процессоры, электронную почту и т. д.;
- д) АРМ специалиста может содержать все перечисленное.

18. Использование автоматизированных рабочих мест не позволяет:

- а) четче регламентировать и стандартизировать как организационные структуры, так и технологии;
- б) приблизить информацию непосредственно к пользователю системы;
- в) конкретизировать профессиональные требования, предъявляемые к управленческим работникам;
- г) определять предметную область функциональных обязанностей пользователей и их информационные потребности;
- д) нет верного варианта.

19. Совокупность компьютеров, соединенных с помощью каналов связи, называется...

- а) компьютерная локальная сеть (ЛВС);
- б) виртуальная (защищенная) частная сеть (VPN);

- в) региональная вычислительная сеть (РВС);
 - г) глобальная вычислительная сеть (ГВС);
 - д) интернет.
20. Локальная вычислительная сеть — это...
- а) физическое соединение двух-трех ЭВМ;
 - б) физическое соединение ЭВМ в одном здании;
 - в) физическое соединение не более 100;
 - г) физическое соединение небольшого числа ЭВМ (до 10000);
 - д) нет верного варианта.
21. Что в себя включает понятие SMART-рекруитмент:
- а) ценности;
 - б) нормы и правила поведения;
 - в) механизмы обеспечения персонала компании;
 - г) все ответы не верны;
 - д) все ответы верны.
22. Дать определение понятию Performance-маркетинг:
- а) маркетинг, с помощью которого можно увидеть конкретные количественные показатели результата работы;
 - б) маркетинг и аналитика;
 - в) показатели результативности;
 - г) самоусиливающийся маркетинг;
 - д) все ответы верны.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных обучающимся в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института.

Примерные вопросы к экзамену

1. Применение современных компьютерных технологий в HR. Аналитика в управлении человеческими ресурсами. Необходимость применения.
2. Понятие информационной технологии.
3. Новая информационная технология.
4. Виды информационных технологий.
5. Этапы развития информационных технологий.
6. Информационный контур управления персоналом.
7. Нормативно-методическое обеспечение информационных технологий

8. управления персоналом.
9. Средства компьютерной организационной и коммуникационной техники.
10. Вычислительные сети.
11. Экономическая информация и ее свойства.
12. Информационная система управления персоналом и информационные
13. технологии.
14. Эволюция информационных систем и их классификация.
15. Современная концепция автоматизированных рабочих мест (АРМ),
16. классификация и принципы построения.
17. Характеристика и классификация современных программных средств.
18. Средства мультимедиа.
19. Разработка бланкового документа в текстовом процессоре Word.
20. Создание рассылки серийных писем в текстовом процессоре Word.
21. Подготовка больших документов к печати.
22. Создание организационных диаграмм
23. Цели и средства форматирования элементов в табличном процессоре Excel.
24. Графическое представление данных в табличном процессоре Excel.
25. Работа с электронной таблицей как с базой данных (списки). Консолидация данных в электронной таблице.
26. Построение сводной таблицы в табличном процессоре Excel. Анализ данных с помощью сводных таблиц.
27. Анализ и оптимизация в табличном процессоре Excel.
28. Поиск решения в табличном процессоре Excel.
29. Концепция базы данных. Модели организации данных. Реляционная модель данных.
30. Объекты и основные элементы среды СУБД Access.
31. Организация и хранение данных. Работа с таблицей в СУБД Access.
32. Организация выборки из таблиц. Запросы в СУБД Access.
33. Планирование, подбор и обучение персонала в АРМ кадровика.
34. Планирование мероприятий и отпусков, регламентированный учет в АРМ
35. кадровика.
36. Планирование рабочего времени в АРМ кадровика.
37. Нейросетевые технологии в управлении персоналом.
38. Экспертные системы: определение и состав.
39. Особенности экспертных систем управления персоналом.
40. Системы поддержки принятия решений: определение и состав.

41. Оперативные и стратегические СППР.
42. Особенности интеллектуальных систем управления персоналом.
43. Корпоративные университеты.
44. Корпоративное обучение глазами руководителя и сотрудника.
45. Современные тренды в развитии hard and soft skills.
46. HR-маркетинг. Маркетинг в HR. Основные понятия и базовые принципы.
47. HR-бренд и бренд руководителя. Брендинг. Современное лицо HR. Performance-маркетинг для решения HR-задач.
48. Информационная безопасность.
49. Основные направления защиты информации.
50. Экономическая эффективность применения автоматизированных информационных технологий.

Типовые тестовые задания для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (примерный вариант):

1. Программное обеспечение — это:
 - а) операционная система;
 - б) операционная система и прикладные программы;
 - в) операционная система, прикладные и специальные программы;
 - г) совокупность программ, по которым работает компьютер;
 - д) результатная информация основного вида деятельности, полученная с помощью ЭВМ.
2. Инструментальные средства компьютерных технологий не предназначены для:
 - а) сбора информации (субъект получает сведения об интересующем его объекте);
 - б) уничтожения информации (например, при утилизации носителей);
 - в) обмена информацией (передачи и приема информации);
 - г) хранения информации (и выдачи данных по запросам конечных пользователей в установленные сроки);
 - д) обработки информации (преобразования в соответствии с заданным алгоритмом, реализующим, например, анализ, прогноз, принятие решений).
3. К средствам организационной техники не относятся:
 - а) персональные компьютеры и их периферийные устройства;
 - б) копировальная техника индивидуального использования;
 - в) многофункциональное устройство;
 - г) телефакс;
 - д) нет верного ответа.
4. Программное обеспечение не может быть:
 - а) средством управления техническим комплексом;
 - б) средством обеспечения работы пользователей;
 - в) средством решения конкретных задач;
 - г) средством вычислений;

д) нет верного ответа.

5. Что не является видом программного обеспечения?

а) системное;

б) прикладное;

в) общее;

г) частное;

д) верные утверждения в) и г).

6. Что такое АРМ специалиста?

а) Это человеко-машинная малая вычислительная система, профессионально-ориентированная, предназначенная для сбора, передачи, хранения и обработки информации на рабочем месте специалиста;

б) Это совокупность технических средств сбора и обработки информации на рабочем месте специалиста;

в) Это некоторая часть информационной системы предприятия, обособленная в соответствии со структурой управления объектом;

г) Все определения приемлемы;

д) Нет верного определения.

7. Средства обслуживания АРМ не включают:

а) справочную систему;

б) средства ведения справочников и классификаторов, выписки документов с регистрацией операций в базе данных, обработки информации в реальном времени, генерации отчетных форм;

в) инструментарий устранения последствий аварий, приема и передачи данных по каналам связи, обеспечения копирования и сохранности информации;

г) интерфейс между пользователем и операционной системой;

д) они включают все перечисленное.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Автоматизированная информационная система (АИС) — совокупность технических, программных и информационных средств, объединенных в единую систему с целью сбора, хранения, обработки и выдачи информации.

Автоматизированная информационная технология (АИТ) — информационная технология, реализуемая на базе программного обеспечения, вычислительной техники и средств связи с целью снижения трудоемкости процессов использования информационного ресурса, а также повышения их надежности и оперативности.

Апеллируемость — возможность доказать, что автором является именно данный человек и никто другой. Обеспечение этого свойства — одна из задач информационной безопасности.

Автоматизированное рабочее место (АРМ) — рабочее место системы управления, оборудованное средствами, обеспечивающими участие человека в реализации автоматизированных функций АСУ.

Атака — попытка реализации угрозы.

Аутентичность — возможность достоверно установить автора сообщения. Обеспечение этого свойства — одна из задач информационной безопасности.

Бизнес-процесс — система последовательных, целенаправленных и регламентированных видов деятельности (операций), достигающих значимых для организации результатов.

Гиперссылка — отображение, которое фрагменту документа ставит в соответствие другой документ (или место в документе).

Гипертекстовый документ — документ, содержащий гиперссылки.

Географическая информационная система (ГИС) — автоматизированная инфор-мационная система, предназначенная для сбора, хранения, обработки и распространения пространственно-координированных (географических) данных.

Гибкость — легкость конфигурирования системы, состоящей из различных компонентов, возможно от разных производителей.

Документ (в контексте электронного документооборота) — материальный носитель, на котором зафиксированы некоторые сведения, отражающие состояние системы, или принятое решение строго установленного содержания по строго регламентированной форме.

Документооборот — регламентированная совокупность взаимосвязанных операций, выполняемых над документом в строго установленном порядке, на определенных рабочих местах с использованием определенных методов и средств.

Документопоток — процесс передвижения документов одного типа от источника возникновения или пункта обработки к потребителю.

Доступность — свойство информации; наличие своевременного беспрепятственного доступ к информации для субъектов, обладающих соответствующими полномочиями.

Защита информации - комплекс мероприятий, направленных на обеспечение информационной безопасности.

Знания — закономерности (принципы, связи, законы) предметной области, полученные в результате практической деятельности и профессионального опыта, позволяющие специалистам ставить и решать задачи в этой области.

Интегрированные информационные технологии — объединение различных типов АИТ в единый компьютерно-технологический комплекс.

Интерфейс — набор соглашений, принятый двумя (или более) взаимодействующими элементами одной системы.

Интерфейс пользователя — см. пользовательский интерфейс.

Интранет (корпоративная сеть) — это внутренняя, частная сеть организации, основанная на использовании Интернет-протоколов (TCP/IP) и технологий для обмена и совместного использования информации внутри этой организации.

Информационная безопасность (ИБ) — состояние защищенности информации и информационной среды от случайных или преднамеренных воздействий естественного или искусственного характера, которые могут нанести неприемлемый ущерб субъектам информационных отношений, (в том числе владельцам и пользователям информации). Самая распространенная модель ИБ базируется на обеспечении конфиденциальности, целостности и доступности информации.

Информационная культура — умение целенаправленно работать с информацией и использовать для ее получения, обработки и передачи автоматизированные информационные технологии, современные технические средства и методы.

Информационная технология (ИТ) — совокупность методов, производственных процессов и программно-технических средств, объединенных в технологическую цепочку, обеспечивающую сбор, регистрацию, обработку, накопление, хранение, отображение, поиск, анализ, защиту и распространение информации.

Информационное общество — общество, в котором большинство работающих занято производством, хранением, переработкой и реализацией информации, особенно высшей ее формы — знаний.

Клиент — программа (или ЭВМ), запрашивающая у сервера требуемый ресурс.

Конфиденциальность — свойство информации; означает, что с ней может ознакомиться только строго ограниченный круг лиц, определенный ее владельцем.

Корпоративная информационная система (КИС) — АИС, поддерживающая управленческий и финансовый учет на предприятии и поставляющая информацию для принятия управленческих решений.

Метафора — знакомое пользователю понятие или образ, помогающее обеспечить интуитивно понятный интерфейс пользователя (примеры: корзина, рабочий стол, папка).

Модели предметной области — совокупность описаний предметной области, обеспечивающих взаимопонимание между пользователями (сотрудниками организации) и разработчиками.

Мультимедийные информационные технологии — информационные технологии, предназначенные для обработки одновременно несколько видов информации (текстовой, графической, звуковой, видео и т.д.).

Надежность — метрическая величина, которая определяет способность системы сохранять заданные свойства поведения при наличии внешних и внутренних воздействий, т.е. быть устойчивой в смысле функционирования, быть помехозащищенной в смысле сохранности элементов и структуры от механических воздействий.

Нарушение — успешная реализации угрозы.

Обеспечивающие информационные технологии — технологии обработки информации, которые могут использоваться как инструментарий в различных предметных областях для решения разнообразных задач разной степени сложности.

Основной символ — символ, используемый в схеме тогда, когда точный тип (вид) процесса или носителя данных неизвестен или отсутствует необходимость в описании конкретного носителя данных (ГОСТ 19.701-909).

Открытая система — система, состоящая из компонентов, которые взаимодействуют друг с другом через стандартные интерфейсы.

Платформа (технологическая) — среда исполнения и набор технологий, используемые в качестве основы для построения определенного круга приложений.

Показатель своевременности переработки информации — локальный критерий качества АИТ, определяемый числом значений показателей, разработанных в рамках информационной технологии в течение определенного времени (t), и значений показателей, полученных за пределами планового срока их представления (dt) по формуле $\hat{v} = (t - dt) / t$.

Политика безопасности организации — совокупность руководящих принципов, правил, процедур и практических приёмов в области безопасности, которыми руководствуется организация в своей деятельности.

Пользовательский интерфейс (интерфейс пользователя) — набор приемов и средств взаимодействия пользователя с приложением.

Предметная область — часть реального мира, рассматриваемая в пределах данного контекста (под контекстом может пониматься область исследования или область, которая является объектом некоторой деятельности).

Предметная информационная технология — последовательность технологических этапов по модификации первичной информации в результатную в какой-либо предметной области, содержательно не зависящая от использования средств вычислительной техники и программного обеспечения.

Продукция — форма представления знаний; правило вида «если <условие>, то <заключение>».

Прозрачность — свойство сети представляться пользователям и приложениям в виде единой компьютерной системы.

Протокол — называется набор соглашений, принятый двумя взаимодействующими системами.

Распределенная база данных — база данных, разделенная на логически связанные фрагменты, которые размещены на различных узлах сети.

Распределенная СУБД — СУБД, способная обрабатывать распределенные запросы (транзакции), затрагивающие несколько баз данных на различных узлах.

Распределенная система — набор независимых компьютеров, представляющий их пользователям единой объединенной системой.

Семантическая сеть — форма представления знаний; ориентированный граф, вершинами которого являются понятия, а ребрами — отношения между ними.

Сетевой интерфейс — набор правил, по которым взаимодействуют между собой два смежных уровня одной системы.

Сетевой протокол — набор правил, по которым взаимодействуют друг с другом одинаковые уровни двух систем (расположенных на разных узлах сети).

Сервер — компьютер, управляющий тем или иным ресурсом или программа, предоставляющая клиентам доступ к ресурсу.

Система — совокупность взаимодействующих элементов (компонентов).

Система документации (СД) — совокупность взаимосвязанных документов, систематически используемых для процессов управления объектом.

Система управления хранением документов — ПО, реализующее функции управления единым документарным фондом организации (централизованным архивом).

Специфический символ — символ, используемый в схеме тогда, когда известен точный тип (вид) процесса или носителя данных или когда необходимо описать фактический носитель данных (ГОСТ 19.701-909).

Схема — графическое представление определения, анализа или метода решения задачи, в котором используются символы для отображения операций, данных, потока, оборудования и т.д. (ГОСТ 19.701-909)

Технологизация — искусственный процесс перевода неорганизованных и неупорядоченных форм деятельности в организованные и упорядоченные, или смена форм организации целенаправленной деятельности на более современные и эффективные.

Технологическая операция — то же, что и элементарный технологический процесс.

Технологический процесс (ТП) — упорядоченная последовательность взаимосвязанных действий, выполняющихся с момента возникновения исходных данных до получения требуемого результата.

Угроза - потенциально возможное событие, действие, процесс или явление, которое может привести к нанесению ущерба чьим-либо интересам.

Угроза информационной безопасности - называется потенциально возможное событие, процесс или явление, которое посредством воздействия на информацию или компоненты АИС

может прямо или косвенно привести к нанесению ущерба интересам субъектов информационных отношений.

Фрейм — форма представления знаний; абстрактный образ для представления не-коего стереотипа восприятия. Структурно состоит из имени и слотов, содержащих конкретные значения атрибутов фрейма.

Функциональная информационная технология — автоматизация некоторой предметной технологии путем использования комбинации нескольких различных обеспечивающих технологий.

Функциональная полнота — локальный критерий качества АИТ: отношение областей автоматизированной обработки информации к области обработки информации для функционирования всей системы управления.

Целостность — свойство информации; заключается в сохранности информации в неискаженном виде (отсутствие неправомерных и непредусмотренных владельцем информации искажений).

Шифрование — процесс преобразования исходного сообщения M (открытого текста) в форму M' (шифртекст) таким образом, что простое обратное преобразование возможно только при наличии некоторой дополнительной информацией — ключа.

Экранирование — средство разграничения доступа клиентов из одного множества информационных систем к серверам из другого множества информационных систем.

Экспертная система (ЭС) — АИС, объединяющая возможности компьютера со знаниями и опытом эксперта в такой форме, что система может предложить разумный совет или осуществить разумное решение поставленной задачи.

Электронная система управления документооборотом (ЭСУД) — программное обеспечение, реализующее администрирование документооборота, управление маршрутизацией и движением документов, координацию документопотоков, контроль за передвижением документов, за своевременной их обработкой и т. д.;

Элементарный технологический процесс — наименьшая часть технологического процесса, обладающая всеми его свойствами.

World Wide Web — набор гипертекстовых документов, хранящихся на постоянно подключенных к Интернету компьютерах и связанных друг с другом многочисленными гиперссылками.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5
Основная литература						
1	Романова, Юлия Дмитриевна. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для спо / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. - 3-е изд., пер. и доп. - Электрон. дан.col. - Москва : Юрайт, 2022. - 271 с. - (Профессиональное образование). - URL: https://urait.ru/bcode/491412 . - ISBN 978-5-534-07586-1 : 1099.00 р. - Текст : Электронный.	+	+	+	+	+
2	Лычкина, Наталья Николаевна. Информационные системы управления производственной компанией : учебник и практикум для вузов / Н. Н. Лычкина, А. В. Фель, Ю. А. Морозова, В. Н. Корепин. - Электрон. дан.col. - Москва : Юрайт, 2022. - 249 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/489408 . - ISBN 978-5-534-00764-0 : 1029.00 р. - Текст : Электронный.		+	+	+	+
3	Плахотникова, Мария Александровна. Информационные технологии в менеджменте : учебник и практикум для вузов / М. А. Плахотникова, Ю. В. Вертакова. - 2-е изд., пер. и доп. - Электрон. дан.col. - Москва : Юрайт, 2022. - 326 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/488777 . - ISBN 978-5-534-07333-1 : 1039.00 р. - Текст : Электронный.	+	+	+	+	+
Дополнительная литература						
1	Корабельников, Сергей Маркович. Преступления в сфере информационной безопасности : учебное пособие для вузов / С. М. Корабельников. - Электрон. дан.col. - Москва : Юрайт, 2022. - 111 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/496492 . - ISBN 978-5-534-12769-0 : 379.00 р. - Текст : Электронный.					+
2	Бессмертный, Игорь Александрович. Интеллектуальные системы : учебник и практикум для вузов / И. А. Бессмертный, А. Б. Нугуманова, А. В. Платонов. - Электрон. дан.col. - Москва : Юрайт, 2022. - 243 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/490020 . - ISBN 978-5-534-01042-8 : 809.00 р. - Текст : Электронный.			+		
3	Романова, Юлия Дмитриевна. Экономическая информатика : учебник и практикум для спо / Ю. Д. Романова, К. А. Милорадов [и др.]. - Электрон. дан.col. - Москва : Юрайт, 2022. - 495 с. - (Профессиональное образование). - URL: https://urait.ru/bcode/497574 . - ISBN 978-5-534-13400-1 : 1499.00 р. - Текст : Электронный.					+

4	Полякова, Татьяна Анатольевна. Организационное и правовое обеспечение информационной безопасности : учебник и практикум для спо / Т. А. Полякова, С. Г. Чубукова, В. А. Ниесов. - Электрон. дан.col. - Москва : Юрайт, 2022. - 325 с. - (Профессиональное образование). - URL: https://urait.ru/bcode/498889 . - ISBN 978-5-534-00843-2 : 1289.00 р. - Текст : Электронный.					+
---	---	--	--	--	--	---

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
2. Обзор интернет-ресурсов по управлению персоналом на HR-Portal.ru [электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/obzor-internet-resursov-po-upravleniyu-personalom?ysclid=195ndqhvbt239444540>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронная библиотека СПбГИПСР // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Электронный каталог // Библиотека СПбГИПСР: [сайт]. – Санкт-Петербург, [2014] –. – URL: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 (дата обращения: 20.08.2022).

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://biblio-online.ru/> <https://urait.ru/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

East View: information services: [сайт]. – [Москва], [1989] –. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

iBooks.ru: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2010 –. – URL: <https://ibooks.ru> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Зарубежные ресурсы:

ScienceDirect: [сайт] / Elsevier. – [Амстердам], [1997] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://www.sciencedirect.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

SpringerLink: [сайт] / Springer Nature. – [Гейдельберг], [2015] –. – URL: <https://biblio-online.ru/https://link.springer.com/> (дата обращения: 20.08.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

Заведующая библиотекой

_____ Г.Л. Горохова
(подпись, расшифровка)