

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

_____ С.Т. Князев
«__» _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1152204	Организационная среда HRM

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа 1. Управление персоналом в международной организации	Код ОП 1. 38.04.03/33.03
Направление подготовки 1. Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 1. 38.04.03

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ **Организационная среда HRM**

1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Организационная среда HRM» направлен на приобретение знаний, необходимых для выполнения задач профессиональной деятельности в аспекте создания организационной среды. Магистранты сформируют компетенции в сфере применения современных технологий организационного развития на основе особенностей российской культурно-деловой среды, ценностей корпоративной культуры и инструментов цифровизации.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Российская культурно-деловая среда	3
2	Корпоративная культура	3
3	HRM в условиях цифровой экономики	3
ИТОГО по модулю:		9

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	Не предусмотрены
Постреквизиты и кореквизиты модуля	Не предусмотрены

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
HRM в условиях цифровой экономики	УК-7 - Способен обрабатывать, анализировать, передавать данные и информацию с использованием цифровых средств для	З-1 - Сделать обзор угроз информационной безопасности, основных принципов организации безопасной работы в информационных системах и в сети интернет

	<p>эффективного решения поставленных задач с учетом требований информационной безопасности</p>	<p>З-2 - Описать способы и средства защиты персональных данных и данных в организации в соответствии с действующим законодательством</p> <p>З-3 - Сделать обзор современных цифровых средств и технологий, используемых для обработки, анализа и передачи данных при решении поставленных задач</p> <p>У-1 - Определять основные угрозы безопасности при использовании информационных технологий и выбирать оптимальные способы и средства защиты персональных данных и данных организации от мошенников и вредоносного ПО</p> <p>У-2 - Выбирать современные цифровые средства и технологии для обработки, анализа и передачи данных с учетом поставленных задач</p> <p>П-1 - Обосновать выбор технических и программных средств защиты персональных данных и данных организации при работе с информационными системами на основе анализа потенциальных и реальных угроз безопасности информации</p> <p>П-2 - Решать поставленные задачи, используя эффективные цифровые средства и средства информационной безопасности</p>
	<p>ОПК-3 - Способен планировать и проводить фундаментальные или прикладные исследования, в том числе в междисциплинарных областях, самостоятельно формулировать научные гипотезы, проверять их достоверность и представлять результаты исследований в виде аналитических отчетов, научных статей, докладов и тезисов на конференциях, научных</p>	<p>З-1 - Сделать обзор методов и принципов проведения фундаментальных и прикладных исследований, в том числе междисциплинарного характера</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять этапы проведения фундаментального и прикладного исследования, в том числе междисциплинарного характера</p> <p>П-1 - Вырабатывать стратегии проведения фундаментального или прикладного исследования, в том числе междисциплинарного характера, включая стратегии командной работы и стратегии представления результатов исследования</p>

	<p>симпозиумах, семинарах, круглых столах</p>	
	<p>ОПК-4 - Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в профессиональной сфере и смежных областях</p>	<p>З-1 - Объяснять принципы критического чтения научной литературы в профессиональной и смежных областях</p> <p>З-2 - Объяснять принципы критического анализа и оценивания научных исследований, их актуальности, научной новизны, теоретической и практической значимости, обоснованности научных результатов</p> <p>У-2 - Проводить сравнительный анализ научных исследований в профессиональной сфере и смежных областях</p> <p>Д-1 - Демонстрировать внимательность, аналитические умения, способность к критическому мышлению</p>
	<p>ПК-3 - Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутое методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач, аккумулировать данные и работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом</p>	<p>З-4 - Классифицировать типы баз данных для хранения информации по вопросам управления персоналом</p> <p>У-6 - Проектировать/ выбирать цифровые платформы и продукты для целей сбора, анализа, хранения и использования данных</p> <p>У-7 - Развивать свои исследовательские компетенции при решении профессиональных задач в сфере управления человеческими ресурсами и возможности их применения в управлении человеческими ресурсами с учетом современных социально-экономических трансформаций ресурсами</p> <p>П-3 - Применять продвинутое методы и технологии сбора, обработки и анализа данных, включая Big Data, chat bots и т.д.</p> <p>П-4 - Использовать платформы и системы хранения информации, представленные на рынке</p> <p>П-5 - Приобретать опыт комплексного подхода к сбору, аккумулированию, обработке и анализу данных в информационных системах организации в сфере управления человеческими ресурсами организации</p>

<p>Корпоративная культура</p>	<p>УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>З-2 - Демонстрировать понимание механизмов формирования условий психологически безопасной среды в межкультурном взаимодействии с учетом разнообразия культур</p> <p>У-2 - Оценивать условия психологически безопасной среды межкультурного взаимодействия и определять необходимость их корректировки с учетом разнообразия культур</p> <p>П-1 - Моделировать продуктивные формы и оптимальные условия психологически-безопасной среды межкультурного взаимодействия на основе анализа национального и социокультурного разнообразия профессиональной среды с учетом правовых и этических норм</p>
	<p>ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p>
	<p>ПК-2 - Способен внедрять и поддерживать корпоративную культуру, соблюдать нормы этики делового общения, применять технологии и методы формирования команд, развития лидерства и исполнительности, организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом, их</p>	<p>З-3 - Описать алгоритм внедрения корпоративной культуры в деятельность организации</p> <p>З-6 - Сформулировать основные статьи затрат на внедрение корпоративной культуры и проведение корпоративных мероприятий</p> <p>З-8 - Описывать тенденции развития корпоративных культур в условиях социально-экономических трансформаций</p> <p>У-3 - Разрабатывать корпоративные мероприятия рассчитывать их бюджет</p>

	<p>бюджетирование и оценку эффективности</p>	<p>У-6 - Оценивать эффективность проектов по внедрению корпоративной культуры, программ развития лидерства и командообразования по выбранным критериям и показателям</p> <p>П-1 - Внедрять проекты по формированию, поддержанию и развитию корпоративной культуры организации</p> <p>П-3 - Планировать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом</p> <p>П-4 - Определять объемы бюджетов на реализацию мероприятий по совершенствованию корпоративной культуры</p> <p>П-5 - Измерять эффективность проектов по внедрению корпоративной культуры и развитию лидерства и командообразования</p>
<p>Российская культурно-деловая среда</p>	<p>УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия</p>	<p>З-1 - Формулировать этические и правовые нормы межкультурного взаимодействия и основные принципы организации деловых контактов с учетом национальных, социокультурных особенностей</p> <p>У-1 - Оценивать ситуацию в процессе межкультурного взаимодействия, выбирать эффективные формы межличностных взаимодействий с учетом национальных, социокультурных особенностей и этических и правовых норм</p> <p>П-1 - Моделировать продуктивные формы и оптимальные условия психологически-безопасной среды межкультурного взаимодействия на основе анализа национального и социокультурного разнообразия профессиональной среды с учетом правовых и этических норм</p> <p>Д-1 - Проявлять толерантность в процессе межкультурного взаимодействия</p>
	<p>ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>	<p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p>

		<p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p>
	<p>ПК-2 - Способен внедрять и поддерживать корпоративную культуру, соблюдать нормы этики делового общения, применять технологии и методы формирования команд, развития лидерства и исполнительности, организовывать и проводить корпоративные мероприятия с персоналом, их бюджетирование и оценку эффективности</p>	<p>З-1 - Назвать типологии корпоративных культур</p> <p>З-2 - Перечислить основные элементы корпоративной культуры организации</p> <p>З-7 - Перечислить критерии эффективности корпоративной культуры</p> <p>У-1 - Оценивать действующую корпоративную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны</p> <p>У-2 - Выбирать и проектировать модель корпоративной культуры для внедрения в организации</p> <p>У-7 - Развивать свои управленческие, лидерские и командные компетенции в целях развития профессионального потенциала и возможности его применения в управлении человеческими ресурсами с учетом современных социально-экономических трансформаций</p> <p>П-6 - Формировать условия для карьерного продвижения на основе приобретения опыта в разработке и внедрении программ развития корпоративной культуры и развития лидерского потенциал</p>

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной формах.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Российская культурно-деловая среда

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Кадочникова Татьяна Сергеевна	без ученой степени, без ученого звания	Старший преподаватель	УрФУ

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.11-08/2 от 29.02.2024 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Кадочникова Татьяна Сергеевна, Старший преподаватель, издательского дела

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
Раздел 1	Знакомство с Россией	Тема 1. Россия: общие сведения. История, география, демография, экономика, климат, политическое устройство и религии России. Тема 2. Урал – опорный край державы. История, климат и природа Урала. Промышленный край. Интересные места. Тема 3. Екатеринбург – мой новый город для жизни. Истории и символика Екатеринбурга. Знаковые места города. Тема 4. Москва и Санкт-Петербург: общие сведения о городах, символике городов, климате, населении. Основные достопримечательности.
Раздел 2	Русские традиции и обычаи	Тема 1. Русская семья. Состав семьи, родственные отношения. Русская свадьба. Популярные домашние питомцы. Тема 2. Русские праздники Календарь государственных, профессиональных, региональных и религиозных праздников. Подарки в России. Что можно и что нельзя дарить. Тема 3. Русская кухня. Приемы пищи в России. Популярные блюда и их рецепты. Традиционный русский обед. Тема 4. Русские развлечения: охота, рыбалка, собирание грибов и ягод, садоводство. Туризм, Русская баня. Популярные виды спорта.

		Тема 5. Русское искусство: музыка, живопись, литература. Русский балет. Русские народные сказки и их герои.
Раздел 3	Городская среда	Тема 1. Я живу в общежитии. Адрес и улица. Интерьер квартиры и комнаты. Понятие «дача». Тема 2. Городской транспорт. Транспорт Екатеринбурга. Маршруты города. Как добраться до центра. Тема 2. Здоровье и медицина. Наименование частей тела. Что можно купить в аптеке. Что делать, если заболел. Тема 4. Торговый центр. Виды магазинов. Покупки. Торговые центры Екатеринбурга. Тема 5. Погода и времена года. Месяцы, дни недели, даты.
Раздел 4	Деловая среда	Тема 1. УрФУ – университет будущего. Об УрФУ в цифрах. Структура университета, расписание, виды занятий. Система зачетов и экзаменов. Балльно-рейтинговая система. Тема 2. Русский деловой этикет. Вербальное и невербальное общение. Деловой стиль и понятие дресс-кода. Тема 3. Деловая речь и деловая переписка. Обращение в деловой переписке. Заключительная формула вежливости.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Российская культурно-деловая среда

Электронные ресурсы (издания)

1. ; Добрый день! : [учебное пособие].; Издательство Уральского университета, Екатеринбург; 2014; <http://hdl.handle.net/10995/91802> (Электронное издание)
2. Родина, И. В., Иванова, Е. Э.; Хочу стать инженером : учебное пособие для обучения русскому языку как иностранному на продвинутом этапе.; УрФУ, Екатеринбург; 2013; <http://hdl.handle.net/10995/91792> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Хавронина, С. А.; Русский язык : лексико-грамматические курсы для начинающих.; Русский язык, Москва; 1998 (10 экз.)
2. Хавронина, С. А.; Говорите по-русски : учебное пособие для иностранцев.; Русский язык. Курсы, Москва; 2019 (10 экз.)
3. Глазунова, О. И.; Программа по русскому языку как иностранному. Уровни А1-С2. Основной курс. Фонетика. Лексика. Грамматика. Аудирование. Чтение. Говорение. Письмо; Русский язык. Курсы, Москва; 2018 (2 экз.)

4. Аникина, М. Н.; Лестница : учебник по русскому языку для начинающих.; Русский язык. Курсы, Москва; 2015 (3 экз.)
5. Родина, И. В., Иванова, Е. Э.; Привет, Екатеринбург! : учебное пособие для обучения русскому языку как иностранному на начальном этапе.; Издательство Уральского университета, Екатеринбург; 2014 (2 экз.)
6. Родина, И. В.; Русское письмо на основе грамматики : учебное пособие для студентов вуза, обучающихся по направлению подготовки 42.03.03 - Издательское дело.; Издательство Уральского университета, Екатеринбург; 2017 (5 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/>
2. ЭБС издательства "Лань" <http://e.lanbook.com/>

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Зональная научная библиотека УрФУ. Режим доступа: <http://lib.urfu.ru/>
2. Образовательные ресурсы УрФУ. Режим доступа: <http://www.study.urfu.ru/>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Российская культурно-деловая среда

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc

		соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	Microsoft Windows 8.1 Pro 64-bit RUS OLP NL Acdmc Office Professional 2003 Win32 Russian CD-ROM Office 365 EDUA3 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Корпоративная культура

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Курумчина Анна Эдхемовна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	культурологии и дизайна
2	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук	доцент	Управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.11-08/2 от 29.02.2024 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Курумчина Анна Эдхемовна, Доцент, культурологии и дизайна
- Лысенко Елена Владимировна, доцент, Управления персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	1.1 Общие подходы к проблеме корпоративной культуры 1.2. Бизнес-культуры и классификация бизнес-культур.	Введение в теорию корпоративной культуры. Основные понятия и теории. Бизнес-культуры и классификация бизнес-культур.
2	2.1. Ценности и нормы и их роль в корпоративной культуре. 2.2. Корпоративные стандарты	1. Ценности корпоративной культуры. 2. Нормы корпоративной культуры. 3. Модели Харриса и Моран 4. Типы корпоративной культуры.
3	3.1 Корпоративная культуры и цели устойчивого развития. 3.2.Корпоративная культура и национальная культура. 3.3 Бизнес-культуры и их классификации	История формирования ЦУР, влияние ЦУР на глобальную политику и бизнес. Взаимосвязь национальной и корпоративной культуры. Концепция "культурной идентичности".

4	4.1 Социализация, инкультурация, аккультурация.	Особенности социализации, инкультурации и аккультурации, Культурные стереотипы, их влияние на корпоративную коммуникацию в мультинациональных командах.
	4.2 Культурные стереотипы и их влияние на многонациональный коллектив компании.	Виды корпоративной коммуникации, инструменты корпоративной коммуникации. Активное слушание - особенности и отработка навыка. Переговоры в международной среде. Аргументация и обратная связь. Методы убеждения. Agile организации будущего.
	4.3 Разработка и построение процесса коммуникации в компании	

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная культура

Электронные ресурсы (издания)

1. Федотова, Л. П., Охотников, О. В.; Управление профессиональным обучением персонала : учеб. пособие.; [УГТУ-УПИ], Екатеринбург; 2005; <http://library.ustu.ru/dspace/handle/123456789/1896> (Электронное издание)
2. ; Корпоративная культура : учебно-методическое пособие.; Издательство ОмГУ, Омск; 2005; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39389> (Электронное издание)
3. Персикова, Т. Н.; Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие.; Логос, Москва; 2008; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84788> (Электронное издание)
4. Мартынов, Г. И.; Корпоративная культура; Лаборатория книги, Москва; 2010; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87250> (Электронное издание)
5. Сазонов, И. Л.; Внешняя среда и корпоративная культура : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2012; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139658> (Электронное издание)
6. Пирог, Я. Ю.; Корпоративная культура: источники, традиции, современное состояние, тенденции развития : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2012; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=140545> (Электронное издание)
7. Персикова, Т. Н.; Корпоративная культура : учебник.; Логос, Москва; 2011; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=233786> (Электронное издание)
8. Бехар, Г., Г., Суханова, М.; Дело не в кофе: корпоративная культура Starbucks : практическое пособие.; Альпина Паблишер, Москва; 2016; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=254528> (Электронное издание)
9. Цыганков, В. А.; Фирменный стиль или корпоративная идентификация : учебное пособие.; ООО "Сам Полиграфист", Москва; 2015; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=488275> (Электронное издание)
10. Тянь, Т., Т.; Huawei: лидерство, корпоративная культура, открытость : научно-популярное издание.;

Олимп-Бизнес, Москва; 2017; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494753> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Боссиди, Л., Таланова, Т.; Искусство результативного управления; Хорошая книга, Москва; 2004 (1 экз.)
2. Дафт, Р. Л., Ричард Л., Вольский, В., Жильцов, С., Каптуревский, Ю., Раевская, Д.; Менеджмент; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2000 (1 экз.)
3. Спивак, В. А.; Корпоративная культура: Теория и практика; Питер, Санкт-Петербург ; Москва ; Харьков; Минск; 2001 (3 экз.)
4. Спивак, В. А.; Организационное поведение и управление персоналом : учебное пособие для вузов.; Питер, Санкт-Петербург ; Москва ; Харьков ; Минск; 2000 (1 экз.)
5. Уткин, Э. А.; Конфликтология. Теория и практика; ЭКМОС, Москва; 2000 (1 экз.)
6. Климов, С. М.; Интеллектуальные ресурсы организации; ИВЭСЭП : Знание, Санкт-Петербург; 2000 (1 экз.)
7. Дафт, Р. Л., Ричард Л., Вольский, В., Жильцов, С., Каптуревский, Ю., Раевская, Д.; Менеджмент; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2002 (3 экз.)
8. Персикова, Т. Н.; Межкультурная коммуникация и корпоративная культура : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Лингвистика и межкультурная коммуникация".; Логос, Москва; 2002 (6 экз.)
9. , Кузнецов, И. Н.; Корпоративная культура делового общения. Главные правила общения и поведения в современном обществе; АСТ : Харвест, Москва ; Минск; 2005 (15 экз.)
10. , Саралиева, З. Х.; Малая социальная группа: социокультурный и социопсихологический аспекты : [материалы социол. исслед. и Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 т.]. Т. 2. ; Издательство НИСОЦ, Нижний Новгород; 2004 (1 экз.)
11. , Стровский, Д. Л., Франц, А. С., Стровский, Л. Е., Симонова, Л. П., Пятникова, Е. В.; Корпоративная культура и корпоративные ценности современной фирмы: международный опыт и российская практика : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Мировая экономика".; УГТУ-УПИ, Екатеринбург; 2003 (1 экз.)
12. Кверк, Б., Булавинова, М. П., Жильцов, С. Г., Разумовская, А. Л., Расницын, В. Г.; Создавая связи. Внутрикорпоративные коммуникации в бизнес-стратегии; Вершина, Москва; 2006 (1 экз.)
13. Бреннен, Бреннен Л., Анохина, Ю. О.; Деловой этикет; РИПОЛ классик, Москва; 2006 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

- 1) <http://www.tandfonline.com>;
- 2) <http://www.oxfordjournals.org/en/>;
- 3) <http://search.proquest.com/>;
- 4) <https://www.jstor.org/>;
- 5) <https://www.cambridge.org/core/>;
- 6) Web of Science
- 7) SCOPUS

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- 1) google.scholar.com
- 2) kibrleninka.ru
- 3) elibrary.ru

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Корпоративная культура

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	
5	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
HRM в условиях цифровой экономики**

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Воронина Екатерина Викторовна		преподаватель	управление персоналом и психологии
2	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управления персоналом и психологии

Рекомендовано учебно-методическим советом института Уральский гуманитарный институт

Протокол № 33.11-08/2 от 29.02.2024 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управление персоналом и психологии

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
1	Цифровой рекрутмент	Классические инструменты он-лайн рекрутмента. Таргетированная реклама как инструмент подбора. Контекстная реклама как инструмент подбора и ее эффективность. Платформы и инструменты для автоматизации рекрутинга. HR- боты их виды и особенности. Особенности проведения он-лайн интервью
2	Удалённый онбординг (адаптация)	Особенности дистанционной адаптации, ее преимущества и недостатки. Риски дистанционной адаптации. Инструменты автоматизации адаптационного процесса. HR-боты для адаптации
3	Он-лайн T&D технологии	Место дистанционного обучения в системе развития персонала организации. Виды, формы и методы дистанционного обучения, их преимущества и недостатки. LMS-системы и их особенности. Построение системы обучения персонала с использованием цифровых инструментов
4	Цифровой ассесмент персонала	Цели, иды и формы цифровой оценки персонала, их особенности и риски. Подготовка и самостоятельное проведение оценки. Моделирование компетенций и ее использование в оценке персонала. Подбор критериев оценки и технологии оценочных мероприятий. Формирование базы данных по результатам оценки сотрудников.
5	Цифровые инструменты в корпоративной культуре	Корпоративные события он-лайн: формы и особенности. Вовлеченность удаленных команд, способы влияния и контроля. Внутренние коммуникации в удаленных командах.

		Мобильные приложения для решения HR-задач. Проектирование информационных систем для аккумулирования, хранения и использования данных. Информационная безопасность компании.
--	--	--

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется полностью на иностранном языке.

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

HRM в условиях цифровой экономики

Электронные ресурсы (издания)

1. Вайл, П., П.; Цифровая трансформация бизнеса. Изменение бизнес-модели для организации нового поколения : практическое руководство.; Альпина Паблишер, Москва; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570475> (Электронное издание)
2. Русякина, М. Н.; Формирование стратегии развития организации в цифровой экономике: выпускная квалификационная работа : студенческая научная работа.; б.и, Новосибирск; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562575> (Электронное издание)
3. Николенко, М. Б.; Исследование методов и моделирование бизнес-процессов обеспечения информационной безопасности отраслей цифровой экономики в России : выпускная квалификационная работа.; , Ялта; 2018; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=490855> (Электронное издание)
4. Климова, С. В.; Модификация рынка труда в цифровой экономике в интересах укрепления экономической безопасности: выпускная квалификационная (дипломная) работа : студенческая научная работа.; б.и, Саранск; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563789> (Электронное издание)
5. Конишевский, Д. В.; Неологизмы цифровой культуры (активный словарь миллениала) : словарь.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564223> (Электронное издание)
6. , Кузнецов, Н. Г., Вовченко, Н. Г.; Цифровая трансформация экономики России: траектория развития : монография.; Издательско-полиграфический комплекс РГЭУ (РИНХ), Ростов-на-Дону; 2019; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567638> (Электронное издание)
7. Бастриков, М. В.; Информационные технологии управления : учебное пособие.; Институт "Калининградская высшая школа управления", Калининград; 2005; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39348> (Электронное издание)
8. Гущин, А. Н.; Конспект лекций по дисциплине «Информационные технологии в экономике»; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=69883> (Электронное издание)
9. Лихтенштейн, В. Е.; Информационные технологии в бизнесе: Практикум: применение системы Decision в микро- и макроэкономике : учебное пособие.; Финансы и статистика, Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=85924> (Электронное издание)
10. Лихачева, Г. Н.; Информационные технологии : учебно-практическое пособие.; Евразийский открытый институт, Москва; 2007; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90545> (Электронное издание)

издание)

11. Бородулин, А. Н.; Внутрифирменное управление, учет и информационные технологии : учебное пособие.; ПМСОФТ, Москва; 2006; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39354> (Электронное издание)
12. Божко, В. П.; Информационные технологии в экономике и управлении : учебно-методический комплекс.; Евразийский открытый институт, Москва; 2010; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90550> (Электронное издание)
13. , Дьяконов, В. П.; Новые информационные технологии : учебное пособие.; СОЛОН-ПРЕСС, Москва; 2008; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118174> (Электронное издание)
14. Попов, В. М., Попов, В. М.; Глобальный бизнес и информационные технологии: современная практика и рекомендации : производственно-практическое издание.; Финансы и статистика, Москва; 2001; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=220779> (Электронное издание)
15. Грабауров, В. А.; Информационные технологии для менеджеров : производственное издание.; Финансы и статистика, Москва; 2005; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=225542> (Электронное издание)
16. Колокольникова, А. И.; Информационные технологии управления персоналом : рабочая тетрадь.; Директ-Медиа, Москва; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=232091> (Электронное издание)
17. Лапшина, С. Н.; Информационные технологии в менеджменте : учебное пособие.; Издательство Уральского университета, Екатеринбург; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275747> (Электронное издание)
18. Матяш, С. А.; Информационные технологии управления : курс лекций.; Директ-Медиа, Москва|Берлин; 2014; <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=298184> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Макаров, А. Ю.; Открывая цифровизацию. Записки генерального директора; Экономика, Москва; 2018 (1 экз.)
2. , Буров, В. Ю., Багиев, Г. Л.; Малое предпринимательство и цифровая экономика: перспективы и проблемы : монография.; Забайкальский государственный университет, Чита; 2018 (1 экз.)
3. Конеев, Конеев И., Беляев, Беляев А.; Информационная безопасность предприятия; БХВ-Петербург, Санкт-Петербург; 2003 (2 экз.)
4. ; Менеджмент 4.0 цифровой экономики Германии: опыт и инструменты для цифровой экономики России : монография.; Познание, Казань; 2020 (1 экз.)
5. Бегишев, И. Р.; Преступления в сфере обращения цифровой информации : монография.; Познание, Казань; 2020 (2 экз.)
6. , Schreibman, S., Siemens, R., Unsworth, J.; A companion to digital humanities; Blackwell Publishing, [Malden]; 2004 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

- 1) Web of Scienc
- 2) SCOPUS

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

- 1) kiberleninka.ru
- 2) e.library.ru
- 3) googleacademy.com

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

HRM в условиях цифровой экономики

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Самостоятельная работа студентов	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Подключение к сети Интернет	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES