УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от « 26 » февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Информационные системы управления персоналом
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Год набора	2026

Составители:
Багрова Е.А.

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 4
4. Структура и содержание дисциплины 5
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 5
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам) 10
4.3 Планы практических и семинарских занятий 14
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов 17
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 19
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 20
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 20
Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целью изучения дисциплины является освоение студентами способности использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач, а также понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

Задачи дисциплины:

В процессе изучения дисциплины формируется навыки использования современные информационные технологии при решении профессиональных задач

В процессе изучения дисциплины формируется навыки использования программные средства при решении профессиональных задач

В процессе изучения дисциплины формируется понимание понимание принципов работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач.

В процессе изучения дисциплины формируется навыки использования принципы работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать:

информационные технологии, применяемые в управлении персоналом

программные средства, применяемые в управлении персоналом

принципы работы современных информационных технологий

способы использования принципов работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач управления персоналом

Уметь:

применять информационные технологии при решении профессиональных задач управления персоналом

применять программные средства при решении профессиональных задач управления персоналом

применять принципы работы современных информационных технологий

Владеть:

навыком использования информационных технологий при решении профессиональных задач управления персоналом

навыком использования программных средств при решении профессиональных задач управления персоналом

навыками применения принципов работы современных информационных технологий

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части Блока 1 учебного плана. До начала изучения дисциплины у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученных в результате изучения дисциплины Практикум по цифровым технологиям. Дисциплина находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Практикум по цифровым технологиям

Информационные системы управления персоналом

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Производственная практика (преддипломная практика)

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению Управление персоналом:

ОПК-5 «Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач»

ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	Результаты обучения по дисциплине
Компетенция ОПК-5	
ОПК-5.1 Использует современные информационные технологии при решении профессиональных задач.	ОПК-5.1 З.1 Знает информационные технологии, применяемые в управлении персоналом ОПК-5.1 У.1 Умеет применять информационные технологии при решении профессиональных задач управления персоналом ОПК-5.1 В.1 Владеет навыком использования информационных технологий при решении профессиональных задач управления персоналом
ОПК-5.2 Использует программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.2 З.2 Знает программные средства, применяемые в управлении персоналом ОПК-5.2 У.2 Умеет применять программные средства при решении профессиональных задач управления персоналом ОПК-5.2 В.2 Владеет навыком использования программных средств при решении профессиональных задач управления персоналом
Компетенция ОПК-6	
ОПК-6.1 Понимает принципы работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач	ОПК-6.1 З.1 Знает принципы работы современных информационных технологий ОПК-6.1 У.1 Умеет применять принципы работы современных информационных технологий ОПК-6.1 В.1 Владеет навыками применения принципов работы современных информационных технологий
ОПК-6.2 Использует принципы работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач	ОПК-6.2 З.2 Знает способы использования принципов работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач управления персоналом

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины.

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы (144 академических часа).

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа Очная/озо	Всего часов	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции очная/озо	Практика очная/озо			
Модуль 1:					
Тема 1. Подходы к классификации систем управления персоналом (HR процессов).	2/1	2/1	4/9	8/11	ОПК-5.1 З1У1В1 ОПК-6.2 З2
Тема 2. Назначение информационных систем. Управления персоналом	1/1	1/1	5/10	7/12	
Тема 3.Техническое обеспечение системы управления персоналом: классификация программ	1/1	1/1	8/10	10/12	
Модуль 2:					
Тема 4. Использование интернет технологий в обеспечении персоналом. Интернет-технологии в рекрутинге	3/2	3/2	8/10	14/14	ОПК-5.1 З1У1В1 ОПК-6.1 З1У1В1 ОПК-6.2 З2
Тема 5.Интернет-ресурсы для поддержания эффективного рабочего состояния персонала	3/1	3/1	8/10	14/12	
Модуль 3:					
Тема 6. Возможности российских справочных информационных правовых систем	3/1	3/1	8/10	14/12	ОПК-5.2 З2У2В2 ОПК-6.1 З1У1В1 ОПК-6.2 З2
Тема 7. Информационные системы в управлении бизнес - процессами	3/1	3/1	8/10	14/12	
Модуль 4:					
Тема 8.Технология внедрения информационных систем.	3/1	3/1	8/10	14/12	ОПК-5.2

Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоятельная работа Очная/озо	Всего часов	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции очная/озо	Практика очная/озо			
Тема 9. Эффект от внедрения информационных систем управления персоналом	3/1	3/1	7/9	13/11	З2У2В2 ОПК-6.1 З1У1В1 ОПК-6.2 З2
Подготовка к экзамену			36/36	36/36	
ИТОГО:	22/10	22/10	100/124	144/144	

Пояснительная записка
с этапами формирования компетенций

Данный курс разбит на четыре логически завершенных и взаимосвязанных между собой модулей, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1 включает в себя три учебных тем.

В результате прохождения первого модуля студент должен:

ОПК-5.1 З.1 Знать информационные технологии, применяемые в управлении персоналом

ОПК-6.2 З.2 Знать способы использования принципов работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач управления персоналом

ОПК-5.1 У.1 Уметь применять информационные технологии при решении профессиональных задач управления персоналом

ОПК-5.1 В.1 Владеть навыком использования информационных технологий при решении профессиональных задач управления персоналом

Модуль 2 включает в себя две учебные темы.

В результате прохождения второго модуля студент должен:

ОПК-5.1 З.1 Знать информационные технологии, применяемые в управлении персоналом

ОПК-6.1 З.1 Знать принципы работы современных информационных технологий

ОПК-6.2 З.2 Знать способы использования принципов работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач управления персоналом

ОПК-5.1 У.1 Уметь применять информационные технологии при решении профессиональных задач управления персоналом

ОПК-6.1 У.1 Уметь применять принципы работы современных информационных технологий

ОПК-5.1 В.1 Владеть навыком использования информационных технологий при решении профессиональных задач управления персоналом

ОПК-6.1 В.1 Владеть навыками применения принципов работы современных информационных технологий

Модуль 3 включает в себя две учебные темы.

В результате прохождения третьего модуля студент должен:

ОПК-5.2 З.2 Знать программные средства, применяемые в управлении персоналом

ОПК-6.1 З.1 Знать принципы работы современных информационных технологий

ОПК-6.2 З.2 Знать способы использования принципов работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач управления персоналом

ОПК-5.2 У.2 Уметь применять программные средства при решении профессиональных задач управления персоналом

ОПК-6.1 У.1 Уметь применять принципы работы современных информационных технологий

ОПК-5.2 В.2 Владеть навыком использования программных средств при решении профессиональных задач управления персоналом

ОПК-6.1 В.1 Владеть навыками применения принципов работы современных информационных технологий

Модуль 4 включает в себя две учебные темы.

В результате прохождения четвертого модуля студент должен:

ОПК-5.2 З.2 Знать программные средства, применяемые в управлении персоналом

ОПК-6.1 З.1 Знать принципы работы современных информационных технологий

ОПК-6.2 З.2 Знать способы использования принципов работы современных информационных технологий для решения профессиональных задач управления персоналом

ОПК-5.2 У.2 Уметь применять программные средства при решении профессиональных задач управления персоналом

ОПК-6.1 У.1 Уметь применять принципы работы современных информационных технологий

ОПК-5.2 В.2 Владеть навыком использования программных средств при решении профессиональных задач управления персоналом

ОПК-6.1 В.1 Владеть навыками применения принципов работы современных информационных технологий

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Модуль 1

Тема 1. Подходы к классификации систем управления персоналом (HR процессов).

Принципы построения информационных систем управления персоналом: Системность, Развитие (открытость), принцип совместимости, принцип стандартизации (унификации), принцип эффективности, принцип первого руководителя.

Управление производственным процессом

Оптимальное управление производственным процессом представляет собой очень трудоемкую задачу. Основным механизмом здесь является планирование. Автоматизированное решение подобной задачи дает возможность грамотно планировать, учитывать затраты, проводить техническую подготовку производства, оперативно управлять процессом выпуска продукции в соответствии с производственной программой и технологией. Очевидно, что чем крупнее производство, тем большее число процессов участвует в создании прибыли, а значит, использование информационных систем жизненно необходимо.

Документооборот

Документооборот является очень важным процессом деятельности любого предприятия. Хорошо отлаженная система учетного документооборота отражает реально происходящую на предприятии текущую производственную деятельность и дает управленцам возможность воздействовать на нее. Поэтому автоматизация документооборота позволяет повысить эффективность управления.

Оперативное управление предприятием

Информационная система, решающая задачи оперативного управления предприятием, строится на основе базы данных, в которой фиксируется вся возможная информация о предприятии. Такая информационная система является инструментом для управления бизнесом и обычно называется корпоративной информационной системой. Информационная система оперативного управления включает в себя массу программных решений по автоматизации бизнес-процессов, имеющих место на конкретном предприятии.

Тема 2. Назначение информационных систем управления персоналом.

«Идеальная» информационная система управления предприятием должна автоматизировать все или, по крайней мере, большинство из видов деятельности предприятия. При чем, автоматизация должна быть выполнена не ради автоматизации, а с учетом затрат на нее, и дать реальный эффект в результатах финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

В зависимости от предметной области информационные системы могут весьма значительно различаться по своим функциям, архитектуре, реализации. Однако можно выделить ряд свойств, которые являются общими.

• Информационные системы предназначены для сбора, хранения и обработки информации, поэтому в основе любой из них лежит среда хранения и доступа к данным.

Информационные системы ориентированы на конечного пользователя, не обладающего высокой квалификацией в области вычислительной техники. Поэтому клиентские приложения информационной системы должны обладать простым, удобным, легко осваиваемым интерфейсом, который предоставляет конечному пользователю все необходимые для работы функции и в то же время не дает ему возможность выполнять какие-либо лишние действия.

На предприятии должна быть создана база данных, которая обеспечивает хранение информации и доступность ее для всех составляющих системы управления.

Тема 3.Техническое обеспечение системы управления персоналом

Комплекс технических средств (КТС) – совокупность взаимосвязанных единым управлением и (или) автономных технических средств сбора, регистрации, накопления, передачи, обработки, вывода и представления информации, а также средств оргтехники.

Модуль 2

Тема 4 Использование интернет технологий в обеспечении персоналом. Интернет-технологии в рекрутинге

Интернет-технологии — технологии, основанные на применении специально разработанных рекрутерских программ, позволяющих быстро разместить на специализированных интернет-сайтах информацию о вакансии и «отфильтровать» размещенные там резюме, осуществить подписку на резюме по определенным вакансиям.

Крупные «работные» интернет-сайты практически являются базами данных кандидатов на вакансии, содержащими десятки тысяч резюме, а специально разработанные поисковые системы помогают быстро находить и размещать нужную информацию. Интернет-технологии позволяют соблюдать необходимую конфиденциальность и обеспечивают значительный приток резюме кандидатов на вакансии, способствуют ускорению отбора и сокращению издержек.

На специализированных «работных» сайтах можно найти информацию о различных специалистах самого разного уровня, но чаще всего интернет-технологии применяются для быстрого подбора персонала на рядовые позиции, специалистов, работающих в сфере IT-технологий (системных администраторов, программистов, web-дизайнеров и др.), а также офисных специалистов — секретарей, администраторов, бухгалтеров.

Существуют технологии, основанные на выдаче специально разработанных анкет, профессиональных и личностных тестов, кейсов (ситуационные деловые игры с практическими задачами), технических заданий, проведении

творческих конкурсов и т.п., для получения первичной информации о кандидатах на вакансии. Эти методы являются сравнительно новыми в рекрутменте и используются чаще всего для отбора кандидатов из числа выпускников вузов и молодых специалистов. Однако основным методом отбора по-прежнему является структурированное интервью, и новые технологии не могут заменить традиционный рекрутинг. Технологии с применением дистанционного интервью с помощью телекамеры пока широко не применяются даже в развитых зарубежных странах.

Кадровые агентства и биржи труда, сертификация и тестирование специалистов всех профилей, вакансии online — все вопросы, связанные прямо или косвенно с работой и заработком, можно найти в современном Интернете.

Поиск через Интернет дает очевидные преимущества перед традиционными методами поиска: высокая избирательность аудитории, оперативность размещения информации и отсутствие ограничений по ее объему. При крайне небольших затратах и высокой скорости распространения информации здесь, как правило, можно найти несколько хороших кандидатов.

Тема 5.Интернет-ресурсы для поддержания эффективного рабочего состояния персонала

Предоставление социального пакета.

Использование информационных возможностей Интернета помогает решить несколько задач:

-задачу удержания персонала за счет тщательного подбора составляющих социального пакета;

-задачу поддержания эффективного рабочего состояния персонала благодаря заботе о его здоровье, уровне социальной защищенности, уверенности в компании;

-задачу сокращения затрат при покупке услуг социального пакета.

Образовательные услуги.

Дистанционное обучение:

Первый – автоматизированные системы дистанционного обучения.

Второй – учебно-методические материалы, в частности обучающие компьютерные программы, учебно-методические комплекты и т.д.

Третий слой рынка – это слой образовательных услуг.

Модуль 3

Тема 6. Возможности российских справочных информационных правовых систем

Справочно-правовые системы (информационно-правовые системы) - особый класс компьютерных баз данных, содержащих тексты указов, постановлений и решений различных государственных органов. Кроме нормативных документов, они также содержат консультации специалистов по праву, бухгалтерскому и налоговому учету, судебные решения, типовые формы деловых документов и др.

Гарант, Консультант +, Кодекс

Тема 7. Информационные системы в управлении бизнес - процессами

Оптимальное управление производственным процессом представляет собой очень трудоемкую задачу. Основным механизмом здесь является планирование. Автоматизированное решение подобной задачи дает возможность грамотно планировать, учитывать затраты, проводить техническую подготовку производства, оперативно управлять процессом выпуска продукции в соответствии с производственной программой и технологией. Очевидно, что чем крупнее производство, тем большее число процессов участвует в создании прибыли, а значит, использование информационных систем жизненно необходимо.

•Документооборот

Документооборот является очень важным процессом деятельности любого предприятия. Хорошо отлаженная система учетного документооборота отражает реально происходящую на предприятии текущую производственную деятельность и дает управленцам возможность воздействовать на нее. Поэтому автоматизация документооборота позволяет повысить эффективность

управления.

•Оперативное управление предприятием

Информационная система, решающая задачи оперативного управления предприятием, строится на основе базы данных, в которой фиксируется вся возможная информация о предприятии. Такая информационная система является инструментом для управления бизнесом и обычно называется корпоративной информационной системой. Информационная система оперативного управления включает в себя массу программных решений по автоматизации бизнес-процессов, имеющих место на конкретном предприятии. в управлении бизнес - процессами

Модуль 4

Тема 8.Технология внедрения информационных систем.

Технология построения системы по моделям "как надо", без попыток программирования действующих сейчас алгоритмов. Практика создания систем по модели "как есть" показала, что автоматизация без проведения реинжиниринга бизнес процессов и модернизации существующей системы управления не приносит желаемых результатов и не эффективна.

- Технология построения систем с подходом "сверху вниз".
- Технология поэтапного внедрения.
- Привлечение к разработке будущих пользователей.

Тема 9. Эффект от внедрения информационных систем управления персоналом

Эффект от внедрения информационных систем управления персоналом на предприятии можно рассмотреть в трех аспектах:

Организационный - сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления предприятием; повышение качества кадровых решений; оперативность подготовки отчетности для органов государственного управления, предусмотренной российским законодательством.

Экономический - снижение затрат на управление персоналом; повышение производительности труда персонала; оптимальное использование профессиональных качеств конкретного сотрудника предприятия.

Социальный - персональный учет пенсионных накоплений сотрудников предприятия; ведение полной индивидуальной трудовой истории персонала предприятия; подготовка руководящего резерва и продвижение по службе наиболее перспективных сотрудников предприятия

4.3.Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Подходы к классификации систем управления персоналом (HR процессов).

Вопросы для обсуждения

1.Понятие автоматизированной системы управления персоналом

2.Виды HRM-систем

3.Критерии подбора автоматизированной системы управления персоналом

4.Использование HRM в составе ERP

5.Автоматизация бизнеса: программы, инструменты и технологии

Тема 2. Назначение информационных систем управления персоналом.

Вопросы для обсуждения 2

1. Предназначение информационных систем управления персоналом.

2. Автоматизированные информационные системы – АИС управлении персоналом

3. Принципы автоматизированных систем управления: системность, развитие, совместимость, совместимость, принцип первого руководителя

4. Три группы информационных технологий, тесно связанных с персоналом:

1) Интернет - технологии;

2) Технико - аппаратное обеспечение;

3) Специализированное программное обеспечение.

Тема 3.Техническое обеспечение системы управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1. Группы автоматизированных систем управления персоналом по их функциональной направленности.
2. Классификация HRM-систем
3. Проанализировать подборку популярного современного программного обеспечения для автоматизации процессов управления персоналом.

Тема 4. Использование интернет технологий в обеспечении персоналом. Интернет-технологии в рекрутинге

Вопросы для обсуждения

1.Стадии процесса рекрутинга через Интернет:

1.2. Привлечение претендентов на должность

1.3. Отбор лучших претендентов;

1.4. Установление контактов с кандидатами.

Тема 5. Интернет-ресурсы для поддержания эффективного рабочего состояния персонала

Темы для обсуждения

Предоставление социального пакета.

Использование информационных возможностей Интернета помогает решить несколько задач:

-задачу удержания персонала за счет тщательного подбора составляющих социального пакета;

-задачу поддержания эффективного рабочего состояния персонала благодаря заботе о его здоровье, уровне социальной защищенности, уверенности в компании;

-задачу сокращения затрат при покупке услуг социального пакета.

Образовательные услуги.

Дистанционное обучение:

Первый – автоматизированные системы дистанционного обучения.

Второй – учебно-методические материалы, в частности обучающие компьютерные программы, учебно-методические комплекты и т.д.

Третий слой рынка – это слой образовательных услуг.

Тема 6. Возможности российских справочных информационных правовых систем

Вопросы для обсуждения

1. Применение интернет – ресурсов при предоставлении сотрудникам социального пакета.

2. Применение интернет – ресурсов при предоставлении сотрудникам образовательных услуг.

Тема 7. Информационные системы в управле-нии бизнес - процессами

Вопросы для обсуждения

1. Функции современных справочно-правовых систем (СПС)
2. Возможности российских СПС и история их развития.
3. • «Консультант Плюс» (компания «Консультант Плюс»);
4. • «Гарант» (НПП «Гарант-Сервис»);
5. • «Кодекс» (Центр компьютерных разработок);
6. • «Референт» (фирма «Референт-Сервис»).

Тема 8.Технология внедрения информационных систем.

1. Технология построения системы по моделям "как надо",
2. Технология построения систем с подходом "сверху вниз".
3. Технология поэтапного внедрения.
4. Привлечение к разработке будущих пользователей.

Тема 9. Эффект от внедрения информационных систем управления персоналом

Вопросы для обсуждения

1.Цели внедрения информационных систем управления персоналом.

2. Как оценить эффективность системы управления ресурсами?

3. Организационные эффекты от внедрения HR-систем.

4. Экономические эффекты от внедрения HR-систем.

5. Социальные эффекты от внедрения HR-систем.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Методические рекомендации.

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя: освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов, которые оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Вопросы для самостоятельного изучения.

Провести анализ интернет ресурсов (профессиональная база данных) и представить анализ существующих программных сред и интернет технологий

для управления персоналом организации в крупном бизнесе, малом бизнесе, гос.учреждении

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Основная литература

1. *Нагаева, И. А.* Программирование: Delphi : учебное пособие для вузов / И. А. Нагаева, И. А. Кузнецов ; под редакцией И. А. Нагаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 302 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07098-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/540416
2. Баженова, И. Ю. Введение в программирование : учебное пособие / И. Ю. Баженова, В. А. Сухомлин. — 4-е изд. — Москва : Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), Ай Пи Ар Медиа, 2024. — 326 с. — ISBN 978-5-4497-3298-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142266.html

Дополнительная литература

Маренков Е.Д. Программирование на языке Си для решения физических задач : учебное пособие / Маренков Е.Д.. — Москва : Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», 2025. — 64 с. — ISBN 978-5-7262-3159-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/156793.html

Интернет-ресурсы

1. http://www.iprbookshop.ru Электронно-библиотечная система «IPR SMART»
2. http://www.aup.ru/books/m884/
3. Практический журнал по управлению человеческими ресурсами (https://www.hr-director.ru)

4. Электронная версия журнала «Управление персоналом» (https://www.top-personal.ru)
5. Сообщество HR-менеджеров (https://hr-portal.ru)
6. HeadHunter (https:// hh.ru/)

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучение данной дисциплины используется учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ...M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = К \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = С + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции

ОПК-5. способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач в части изучения дисциплины Информационные системы управления персоналом

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	2	3	4
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (от 60 до 70 баллов)	Знать: информационные технологии, применяемые в управлении персоналом программные средства, применяемые в управлении персоналом Уметь: применять информационные технологии при решении профессиональных задач управления персоналом применять программные средства при решении профессиональных задач управления персоналом Владеть: навыком использования информационных технологий при решении профессиональных задач управления персоналом навыком использования программных средств при решении профессиональных задач управления персоналом	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом Индивидуальные домашние задания Выступление на семинаре экзамен
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	Знать: информационные технологии, применяемые в управлении персоналом	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом Индивидуальные домашние задания

		программные средства, применяемые в управлении персоналом Уметь: применять информационные технологии при решении профессиональных задач управления персоналом применять программные средства при решении профессиональных задач управления персоналом Владеть: навыком использования информационных технологий при решении профессиональных задач управления персоналом навыком использования программных средств при решении профессиональных задач управления персоналом	Выступление на семинаре экзамен
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знать: информационные технологии, применяемые в управлении персоналом программные средства, применяемые в управлении персоналом Уметь: применять информационные технологии при решении профессиональных задач управления персоналом применять программные средства при решении профессиональных задач управления персоналом Владеть: навыком использования информационных технологий при решении профессиональных задач управления персоналом	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом Индивидуальные домашние задания Выступление на семинаре экзамен

		навыком использования программных средств при решении профессиональных задач управления персоналом	

Оценка уровня сформированности компетенции

ОПК-6. Способен понимать принципы работы современных информационных технологий и использовать их для решения задач профессиональной деятельности в части изучения дисциплины Информационные системы управления персоналом

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	2	3	4
1	**Пороговый уровень (как минимально допустимый)** (от 60 до 70 баллов)	Знать: информационные технологии, применяемые в управлении персоналом программные средства, применяемые в управлении персоналом принципы работы современных информационных технологий Уметь: применять информационные технологии при решении профессиональных задач управления персоналом применять программные средства при решении профессиональных задач управления персоналом Владеть: навыком использования информационных технологий при решении профессиональных задач управления персоналом	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом Индивидуальные домашние задания Выступление на семинаре экзамен

		навыком использования программных средств при решении профессиональных задач управления персоналом ЗУВы проявляются фрагментарно.	
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	Знать: информационные технологии, применяемые в управлении персоналом программные средства, применяемые в управлении персоналом принципы работы современных информационных технологий способы использования принципов работы современных информаци-онных технологий для решения профессиональных задач управления персоналом Уметь: применять информационные технологии при решении профессиональных задач управления персоналом применять программные средства при решении профессиональных задач управления персоналом применять принципы работы современных информационных технологий Владеть: навыком использования информационных технологий при решении профессиональных задач управления персоналом навыком использования программных средств при решении профессиональных задач управления персоналом навыками применения принципов работы современных информационных технологий	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом Индивидуальные домашние задания Выступление на семинаре экзамен

		ЗУВы проявляются в обобщенном виде	
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Знать: способы использования принципов работы современных информаци-онных технологий для решения профессиональных задач управления персоналом Уметь: применять принципы работы современных информационных технологий Владеть: навыком использования информационных навыками применения принципов работы современных информационных технологий	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом Индивидуальные домашние задания Выступление на семинаре экзамен

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации
по дисциплине:

«Информационные системы управления персоналом»

направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Индивидуальные домашние задания
      2.1.3 Решение ситуационных заданий (кейсов)

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к экзамену)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции и их компетенции	ОПК- 5		ОПК-6	
	ОПК-5.1	ОПК-5.2	ОПК-6.1	ОПК-6.2
выступление на семинаре	З.1 У.1	З.2 У.2	З.1 У.1	З.2 У.2
индивидуальные домашние задания	З.1 У.1	З.2 У.2	З.1 У.1	З.2 У.2
решение ситуационных заданий (кейсов)	В.1	В.2	В.1	В.2
Экзамен	З.1 У.1 В.1	З.2 У.2 В.2	З.1 У.1 В.1	З.2 У.2 В.2

З- знать, У - уметь, В- владеть

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, выполненных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам темы.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути организационной структуры.

1. Принципы построения информационных систем управления персоналом: Управление производственным процессом
2. Документооборот
3. Оперативное управление предприятием
4. .Интернет-технологии

Критерии оценивания

Результат	Баллы
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	90-100
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может.	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, ответы не всегда последовательны.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику.	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы.	Менее 60

2.1.2. Индивидуальные домашние задания

Индивидуальные домашние задания являются одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Выполнение индивидуальных домашних заданий предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной работы студента. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы индивидуальных домашних заданий

Задание. Провести анализ интернет ресурсов (профессиональная база данных) и представить анализ существующих программных сред и интернет технологий для управления персоналом организации в крупном бизнесе, малом бизнесе, гос.учреждении

Критерии оценивания

Критериями оценки индивидуального домашнего задания являются: выбор источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса.

Выбор источников литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса. В данном случае определяется: соответствие содержания задания его теме, способность систематизировать материал, полнота и глубина знаний по теме, умение обобщать, делать выводы.

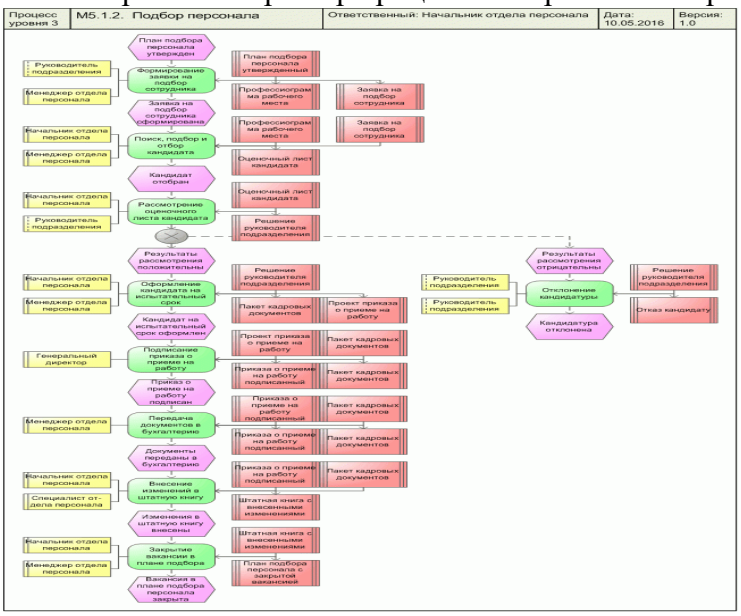
Критерии оценивания	Баллы
В задании тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к заданию выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89
В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Задание представлено, но тема его не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.3. Решение ситуационных заданий (кейсов)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример ситуационного задания (кейса)

Разработайте реестр процессов Управления персоналом, по аналогии с предложенным



Критерии оценивания решения ситуационного задания (кейса)

Критерии оценивания	Баллы
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов и к ситуации правильно применен инструментарий. Обозначена проблема, представлены практические пути ее решения, логично и обоснованно изложена собственная позиция; сформулированы выводы и предложения.	90-100
Ситуация понята студентом; теоретический материал связан с практикой, но студент недостаточно владеет инструментарием, в связи с чем ситуационная задача решена не совсем эффективно.	80-89
Ситуация - изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению ситуационной задачи. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике в данной ситуации.	70-79
Ситуация - изучена студентом. Ответ не дает решения ситуационной задачи (только общее представление); обнаруживается существенное незнание теоретического материала, что не позволяет студенту связать теорию с практикой.	60-69

2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля.

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к экзамену)

1.Понятие автоматизированной системы управления персоналом

2.Виды HRM-систем

3.Критерии подбора автоматизированной системы управления персоналом

4.Использование HRM в составе ERP

5.Автоматизация бизнеса: программы, инструменты и технологии

6. Предназначение информационных систем управления персоналом.

7. Автоматизированные информационные системы – АИС управлении персоналом

8. Принципы автоматизированных систем управления: системность, развитие, совместимость, совместимость, принцип первого руководителя

9. Три группы информационных технологий, тесно связанных с персоналом: 1) Интернет - технологии; 2) Технико - аппаратное обеспечение; 3) Специализированное программное обеспечение.

10.Группы автоматизированных систем управления персоналом по их функциональной направленности.

11.Классификация HRM-систем

12.Стадии процесса рекрутинга через Интернет:

13. Применение интернет – ресурсов при предоставлении сотрудникам социального пакета.

14. Применение интернет – ресурсов при предоставлении сотрудникам образовательных услуг.

15.Функции современных справочно-правовых систем (СПС)

16.Возможности российских СПС и история их развития.

17.Управление бизнес-процессами организации (BPM, Business Process Management)

18.Управление информационными ресурсами предприятия (ECM, Enterprise Content Management).

19.Управление бизнес-процессами — на стыке трех классов систем.

20.Состав BPM- и ECM-систем.

21.Модули современных ECM систем.

22.Технология построения системы по моделям "как надо", без попыток программирования действующих сейчас алгоритмов.

23. Технология построения систем с подходом "сверху вниз".

24. Технология поэтапного внедрения.

25. Привлечение к разработке будущих пользователей.
26.Цели внедрения информационных систем управления персоналом.
27. Как оценить эффективность системы управления ресурсами?
28. Организационные эффекты от внедрения HR-систем.
29. Экономические эффекты от внедрения HR-систем.
30. Социальные эффекты от внедрения HR-систем.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

Экзаменационные задания для проверки сформированности умений и навыков студентов

Ситуация 1. В целях закрепления полученных ранее знаний выполните следующие задания.

Задание 1.

В интернет-источниках подобрать не менее 15 чат-ботов, которые будут полезны HR-специалистам. Обосновать их возможности применения.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам экзамена

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос экзаменационного билета, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе на экзаменационный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение практической ситуации на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**5+**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с	**A**	**95-91**	**5**	

практикой. Практическая ситуация решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**5-**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами решения практических ситуаций. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**4+**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**4**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической ситуации, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**4-**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.	**D**	**70-66**	**3+**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**

Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**3**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не решена.	**E**	**60**	**3-**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на экзаменационные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена.	**F**	**Менее 60**	**2**	**Компетенция не сформирована**