

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор Дата подписания: 10.07.2026 10:53:13 Уникальный программный ключ: 04c19ed8bfb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323	МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	Рабочая программа дисциплины "Цифровые сервисы по управлению персоналом" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) Управление персоналом ФГБОУ ВО «ЧелГУ»	стр. 1
--	--	---	--------

Рабочая программа дисциплины (модуля)*

Цифровые сервисы по управлению персоналом

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Управление персоналом

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2026

*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2026 г.



Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
 - 6.1. Перечень видов оценочных средств
 - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
 - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
 - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
 - 7.1. Рекомендуемая литература
 - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
 - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование у студентов профессиональных навыков использования достижений в области информационных технологий для оптимизации и совершенствования различных направлений деятельности в области управления персоналом в современных компаниях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.О.14

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении таких дисциплин как

Современные технологии поиска и обработки информации

Информационные технологии в профессиональной деятельности

2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Знания, полученные при изучении данной дисциплины, могут быть использованы при изучении таких дисциплин как

Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика)

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОПК-5: Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

Знать:

современные информационные технологии, основные требования информационной безопасности и программные средства обработки деловой информации при решении профессиональных задач.

Уметь:

решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением современных информационных технологий

Владеть:

навыком применения современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач.

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

Знать:

принципы работы современных информационных технологий.

Уметь:

использовать современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности.

Владеть:

навыком владения принципами работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:

3.1.1 - современные информационные технологии, основные требования информационной безопасности и программные средства обработки деловой информации при решении профессиональных задач.

3.1.2 - принципы работы современных информационных технологий.

3.2 Уметь:

3.2.1 - решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением современных информационных технологий



3.2.2 - использовать современные информационные технологии для решения задач профессиональной деятельности.

3.3 Владеть:

3.3.1 - навыком применения современных информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач.

3.3.2 - навыком владения принципами работы современных информационных технологий для решения задач профессиональной деятельности.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость			3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	:	108	Виды контроля в семестрах: экзамены 7
в том числе	:		
аудиторные занятия	:	10	
самостоятельная работа	:	84,8	
часов на контроль	:	9	
контактная работа: 14,2 ИКР: 4,2			

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
	Раздел 1. 1. Основные понятия ИТ			
1.1	1.1. Этапы развития ИТ. Основные тенденции развития ИТ. Современное состояние ИТ. Реинжиниринг предприятия. 1.2. Современное состояние ИТ. Искусственный интеллект, роботы и боты. Взаимосвязь основные достижения технической базы и современное состояние ИТ. Реинжиниринг предприятия. Условия для проведения реинжиниринга. 1.3 Цифровое пространство /Лек/	7	1	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2
1.2	Цифровая культура. Виртуальная реальность. Риски для развития современного общества и отдельной личности. /Ср/	7	6	Л1.1 Л1.2
	Раздел 2. 2. Автоматизация поиска и подбора персонала			
2.1	2.1. Преимущества роботов в подборе персонала. 2.2. Экономия человеческих ресурсов при подборе. Сравнение возможностей западных и отечественных разработок роботов и ботов. Компании-лидеры по производству роботов. Этические вопросы: робот-друг, помощник или конкурент рекрутера. /Лек/	7	1	Л1.1 Л1.2
2.2	Возможности цифровой среды и их приложения к функции поиска и подбора персонала. Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала. Цифровой найм. /Ср/	7	12	Л1.1 Л1.2
2.3	Семинар. Решение кейсов Анализ конкретных программных продуктов /Пр/	7	1	Л1.1 Л1.2
	Раздел 3. 3. IT-сервисы для управления персоналом: кадровое делопроизводство и учет рабочего времени			
3.1	3.1. Электронный документооборот Функционал и возможности. Электронный архив документов организации. Договорной документооборот через цифровое пространство. 3.2. Цифровой учет рабочего времени Учет рабочего времени. Цифровое управление временем. Цифровая экономика. /Лек/	7	1	Л1.1 Л1.2



3.2	Семинар. Решение кейсов Анализ конкретных программных продуктов /Пр/	7	1	Л1.1 Л1.2
3.3	Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала. HR- аналитика и оценка эффективности Цифровизация процессов адаптации и развития персонала. Искусственный интеллект в HR и облачная помощь в развитии процесса управления эффективностью. /Ср/	7	12	Л1.1 Л1.2
Раздел 4. 4. IT-сервисы для обучения и оценки персонала				
4.1	4.1. E-learning Новые формы обучения сотрудников через цифровые устройства. Вебинары, видеоконференции, информационные порталы компаний. Новые концепции управления знаниями. 4.2 Сущность оценки персонала через IT-пространство Использование IT для оценки персонала. Существенная экономия времени, финансов и человеческих ресурсов. Возможности повышения объективности оценки за счет математических моделей. /Лек/	7	1	Л1.1 Л1.2
4.2	Инновационные методы обучения и развития персонала. Цифровые технологии в образовании. Цифровые инструменты. Информатизация процессов и процедур на государственной гражданской службе. /Ср/	7	6,8	Л1.1 Л1.2
Раздел 5. 5. Управление лояльностью и вовлеченностью персонала через gadgets				
5.1	5.1. IT-управление лояльностью Возможности проведения исследований в области мотивации, лояльности, вовлеченности персонала современной организации с помощью IT-сервисов (Google-формы). Специфика управления лояльностью персонала через платформы Talent Q и Happy Job. Методы управления лояльностью персонала на российских и зарубежных предприятиях. 5.2. Обратная связь как ресурс Возможности развития сотрудников и руководителей через цифровое пространство. Обратная связь высокого качества и возможность обучения и мотивации на примере платформы Happy Job. /Лек/	7	1	Л1.1 Л1.2
5.2	Семинар. Решение кейсов Анализ конкретных программных продуктов /Пр/	7	1	Л1.1 Л1.2
5.3	Формирование портрета кандидата на вакантную позицию предложенной организации /Ср/	7	8	Л1.1 Л1.2
Раздел 6. 6. Коммуникации в организации и IT-пространство				
6.1	6.1. IT и коммуникационное пространство Коммуникационное поле современной организации – ключевой инструмент управления и важный помощник в принятии решений. 6.2. Социальные сети и их возможности Использование социальных сетей в бизнес-целях. Особенности современной деловой переписки с использованием IT-сервисов. /Лек/	7	1	Л1.1 Л1.2
6.2	сети Интернет и Интранет, видеоконференции и вебинары, опросы и анкетирование через гаджеты /Пр/	7	1	Л1.1 Л1.2
Раздел 7. 7. HR-аналитика с использованием информационных технологий				



7.1	7.1. IT как стратегический партнер Технология поддержки стратегического корпоративного планирования. Системы поддержки аналитических исследований. Классификация программных продуктов. 7.2. Визуализация как конкурентное преимущество Обзор программ ведущих компаний. Управление данными. Анализ данных. Визуализация данных. Особенности восприятия нового поколения работников, включая топ-менеджеров. /Ср/	7	12	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2
7.2	Глобальные тренды цифровизации и вызовы для HR-систем. Работа с различными видами занятости - полная, контрактная, "платформенная". Управление данными - от отчетности к предиктивной аналитике /Ср/	7	14	Л1.1 Л1.2 Э1 Э2
Раздел 8. Экзамен по дисциплине				
8.1	Консультация перед экзаменом /ИКР/	7	4,2	Л1.1 Л1.2
8.2	Подготовка к экзамену /Ср/	7	14	Л1.1 Л1.2

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Промежуточный контроль:
Тестирование

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

- Какой из перечисленных Digital-аспектов в системе управления персоналом позволяет сократить время на обработку информации?
а) цифровые трудовые ресурсы;
б) цифровое рабочее место;
в) цифровой HR.
- Какая из перечисленных систем HRM предназначена для рекрутеров и HR специалистов, кто работает с резюме и кандидатами?
а) PeopleRecruit;
б) PeopleHR;
в) PeopleTime;
г) PeoplePulse.
- Что такое HR-scoring?
а) это методика проведения измерений и анализа;
б) это целостная совокупность принципов мыслительной деятельности, позволяющая эффективно анализировать информацию с целью совершенствования эффективности различных показателей;
в) это способ получения новых знаний;
г) это ранжирование кандидатов по заданным вами признакам.
- Какой из цифровых инструментов используется для получения новыми сотрудниками подробных и исчерпывающих ответов на интересующие его вопросы?
а) мессенджеры;
б) он-лайн сообщество;
в) HR-боты;
г) геймификация.
- Какой принцип совершенствования системы мотивации характеризуется учетом потребностей работника?
а) персонализация;
б) открытость;
в) доверие и честность;
г) непрерывна обратная связь.
- Какая из ключевых тенденций в сфере подбора персонала предусматривает когнитивный подбор персонала?
а) HR-брендинг;
б) HR Digital;



в) Design thinking.

7. Чат-бот это:

- а) усовершенствованное программное обеспечение, которое находится в глобальной сети интернет;
- б) определенная программа, которая общается с кандидатами на должность по определенно заданному сценарию;
- в) разновидность штрихкода, позволяющая при помощи специального приложения в смартфоне и камеры быстро получить доступ к электронным ресурсам;
- г) автоматизированный сервис для проведения видеоинтервью.

8. Какие автоматизированные системы подбора персонала позволяют наладить коммуникации между специалистами по подбору сотрудников и руководителями отделов, куда требуется работник?

- а) корпоративная система подбора персонала «Резюмакс»;
- б) специализированная программа «Рекрутер»;
- в) E-Staff Рекрутер.

9. Какое приложение составляет прогноз вероятного оттока ценных сотрудников из организации?

- а) Job Standardization;
- б) Employee Flight Risk Prediction;
- в) Conversational AI Platform;
- г) Смартстаффинг.

10. Какое направление направлений HR-аналитики используется для анализа эмоционального состояния пользователей?

- а) Bullhorn Reach Rada;
- б) Socisl CV;
- в) Taleo Radar;
- г) Twitter.

11. Что собой представляет модель дистанционного обучения?

- а) модель обучения с творческой личностно ориентированной парадигмой;
- б) система организационных, педагогических, информационных и коммуникационных технологий;
- в) модель обучения, основанная на образовательном взаимодействии находящихся на удаленном расстоянии друг от друга педагогов и учащихся;
- г) дистанционная образовательная технология, основанная на предоставлении обучаемым информационных образовательных ресурсов в виде специализированных наборов учебно-методических комплексов.

12. В системе новых форматов очного обучения встреча специалистов в предметной области для обмена опытом это:

- а) Митап (meetup);
- б) Образовательное путешествие (learning journey);
- в) Трансформационная лаборатория (transformation laboratory);
- г) Хакатон (hakathon).

13. Каким образом при машинном обучении совершенствуется развитие сотрудников способ эффективности:

- а) позволяет экономить ресурсы и сократить затраты на обучение;
- б) помогает достичь желаемых результатов производительности;
- в) позволяет получать обучение, подобранное с учетом всех особенностей и условий работы;
- г) дают все необходимое, чтобы по максимуму развить необходимые навыки.

14. Какой из принципов «смешанного обучения» характеризуется ответственностью за выбор способа обучения и полученные результаты?

- а) персонализация;
- б) полное усвоение;
- в) среда высоких достижений;
- г) личная ответственность.

15. Какая из МООС-платформ создана при участии Гарвардского университета?

- а) Coursera;
- б) edX;
- в) Udacity;
- г) Открытое образование.



16. К какой группе программ можно отнести программу Программа 1С: «Предприятие 8. Оценка персонала»?

- а) программы для отдела кадров;
- б) программы для оценки и управления обучением персонала, подбора кадров по навыкам и личным качествам;
- в) программы для кадровых агентств;
- г) комплексные программные продукты.

17. Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации это:

- а) СТД-Р;
- б) СТД-ПФР;
- в) СЗВ-ТД;
- г) СЗВ-М.

18. Из скольких этапов состоит эксперимент Минтруда по переходу на электронный кадровый документооборот?

- а) 2 этапа;
- б) 3 этапа;
- в) 4 этапа;
- г) 6 этапов.

19. В какой из приведенных групп кадровых документов все перечисленные документы переведены в электронный формат?

- а) ИНН, трудовые книжки, СНИЛС, больничный;
- б) трудовые книжки, СНИЛС, военный билет, больничный;
- в) трудовые книжки, ИНН, военный билет, больничный;
- г) трудовые книжки, СНИЛС, больничный.

20. На каком портале размещен сервис «Электронная проверка», предназначенный для направления в электронном виде документов, которые запрашивает инспектор труда в ходе проверки?

- а) Работа в России;
- б) Онлайнинспекция.рф;
- в) Госуслуги;
- г) Superjob.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Каковы исторические предпосылки появления ИТ?
2. Каковы основные направления развития ИТ?
3. Чем обусловлены основные направления развития ИТ?
4. Как взаимосвязаны основные достижения технической базы и современное состояние ИТ?
5. Что такое информационные технологии?
6. Какие существуют ИТ-сервисы?
7. Какие функции службы персонала существуют?
8. Что такое цифровая культура?
9. Какие методы поиска кандидатов существуют?
10. Что такое бот?
11. Что такое робот?
12. Каким образом робот проводит анализ резюме?
13. Как компании сделать правильный выбор между бот и роботом?
14. Какие функциональные возможности предоставляют ИТ-сервисы?
15. Какие должностные операции возможно автоматизировать? Почему не все?
16. Какие требования применяются к возможности применения ИТ-сервисов?
17. Основные компоненты платформы Talent Q.
18. Основные компоненты платформы Happy Job.
19. Управление лояльностью с использованием Excel.
20. Что такое системы поддержки аналитических исследований? Их назначение

6.4. Критерии оценивания

Оценка выполнения тестового задания осуществляется по следующим критериям:

90% - 100% верных ответов - "отлично",



70-89% верных ответов - "хорошо",
50-69% верных ответов - "удовлетворительно".

Для оценки "зачтено" необходимо набрать не менее 50% верных ответов.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
ЛП.1	Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В.	Цифровизация управления персоналом: учебник для вузов (https://urait.ru/bcode/589312)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС
ЛП.2	Романова Ю. Д., Винтова Т. А., Коваль П. Е.	Информационные технологии в управлении персоналом: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583001)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Как цифровые тренды меняют систему управления персоналом [Электронный ресурс]. https://umstrana.ru/article/elena-tyangonka-vooruzheniy-na-rynke-truda-v-razgare.html
Э2	Цифровизация в работе с персоналом [Электронный ресурс]. https://www.xerox.ru/press-centre/publications.html

7.3 Перечень информационных технологий

7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Connect Acrobat

LMS Moodle

Adobe Reader

1С:Предприятие 8.3 – Учебная версия (Лицензия Троицкого филиала)

7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для подготовки и проведения занятий по дисциплине используются следующие объекты и элементы объектов материально-технической базы университета:

- аудитории для проведения лекционных и практических занятий ЧелГУ с имеющимися средствами технического обеспечения занятий;

- учебная библиотека и научный читальный зал ЧелГУ с их средствами и технологиями информационного обеспечения;

Название кабинета	Номер аудитории	Оборудование
-------------------	-----------------	--------------

Аудитория для проведения вебинаров	ул.Молодогвардейцев, 57а, каб. (110)	Персональный компьютер,
------------------------------------	--------------------------------------	-------------------------

Веб-камера,

Колонки

Лингафонный кабинет	Ул.Бр.Кашириных, 129, к.428	Специально оборудованный мультимедийный к
---------------------	-----------------------------	---

Учебная аудитория для самостоятельной работы	Ул.Бр. Кашириных, 129, к.206
--	------------------------------

Тифлотехническая аудитория	ауд. А-28,
----------------------------	------------

ул.Бр.Кашириных, 129

Тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные (3 шт.) и цифровые диктофоны (6 шт.).
Специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы.

Сурдотехническая аудитория	ауд.А-27,
----------------------------	-----------



ул. Бр.Кашириных, 129 Радиокласс “Сонет-Р” (на 6 человек), программируемые слуховые аппараты (6 шт.) индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, аудиотехника.

Аудитория адаптивных информационных технологий ауд.А-27,

ул. Бр.Кашириных, 129 Компьютерный класс на 12 мест, интерактивная доска ActiveBoard с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеоманитофон, устройство видеоконференцсвязи VCONHD3000.

Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с применением следующего специального оборудования:

а) для лиц с нарушением слуха (акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор);

б) для лиц с нарушением зрения (мультимедийный проектор (использование презентаций с укрупненным текстом);

в) для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата (персональные мобильные компьютеры – нетбуки).

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Приступая к изучению дисциплины, студент должен ясно представлять, что результат обучения зависит не только от работы преподавателей, но и о того, насколько добросовестно он сам подойдет к этому процессу. Необходимо сразу точно понять критерии оценки всех видов учебной работы, критерии получения экзаменационной оценки.

Формирование умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в лекционных и практических занятиях, при выполнении контрольных и курсовых работ. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начиная изучать дисциплину, необходимо познакомиться с рабочей программой, списком основной и дополнительной литературы, электронных ресурсов. В результате должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и компетенций, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Самостоятельная работа обучающегося, включает работу с учебными и учебно-методическими материалами (on-line, off-line), выполнение индивидуальных заданий (off-line), контрольных и курсовых работ (off-line).

При изучении дисциплины следует внимательно познакомиться с вопросами, рекомендуемыми для подготовки к экзамену/зачету. Они ориентируют студента, показывают, что он должен знать по данной дисциплине. Необходимо изучить материал лекций и сопоставить его с трактовками, предлагаемыми в источниках списка рекомендованной (основной и дополнительной) литературы. Следует учитывать тот факт, что время, отводимое на лекционный курс, не позволяет охватить весь учебный курс дисциплины. Поэтому в процессе освоения дисциплины для лучшего усвоения материала необходимо регулярно обращаться к литературным источникам, предлагаемым в библиографическом списке, пользоваться через компьютерную сеть университета и при самостоятельной подготовке в домашних условиях образовательными ресурсами, а также общедоступными Интернет-порталами, содержащими большое количество как научно-популярных, так и специализированных статей, посвященных различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следует учитывать следующие советы:

- при первом знакомстве с материалом просмотреть изучаемый текст, представить себе его общее содержание, логику изложения;
- вдумчивое чтение текста надо осуществлять медленно, уясняя прочитанное, выделяя основные идеи. Прочитав материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- при изучении сложного материала необходимо составить тезисы, рабочие записи;
- если в тексте встречаются непонятные термины, необходимо воспользоваться словарем и выяснить значение термина, иначе дальнейшее понимание материала будет осложнено;
- необходимо критически осмысливать прочитанное и изученное, ответить на вопросы, предложенные после каждой темы.

Обучающиеся могут получать консультации преподавателей с использованием средств телекоммуникации:

- очные индивидуальные;
- дистанционные индивидуальные (on-line, off-line);
- дистанционные групповые (on-line, off-line).



Контроль знаний обучающихся осуществляется в форме тестирования. При подготовке к тестированию следует повторить пройденный теоретический материал, выполнить соответствующие задания для самостоятельной работы и тесты для самоконтроля. Контрольные тесты проводятся в определенное время и предусматривают одну попытку.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

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

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Рабочая программа дисциплины: Цифровые сервисы по управлению персоналом
Направление подготовки (специальность): 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом
Присваиваемая квалификация (степень): Бакалавр
Форма обучения: Очно-заочная
Год начала подготовки: 2026

Рабочая программа дисциплины (модуля) одобрена и рекомендована:

Проректор по учебной работе утверждено 27.02.26 А.А. Саламатов

Ученым советом факультета заочного и дистанционного обучения

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

Председатель Ученого совета
факультета заочного и
дистанционного обучения

согласовано

Ш.Ш. Ягафаров

Заседанием кафедры современных образовательных технологий

Протокол заседания № 1 от 12.02.2026

И.о. заведующего кафедрой	согласовано	Н.А. Берг
Автор (составитель)		М.А. Цыганенко

Структура рабочей программы соответствует приказу ректора ФГБОУ ВО «ЧелГУ» от «13» апреля 2021 г. № 274-1