

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Курганский государственный университет»  
(КГУ)

Кафедра «Государственное и муниципальное управление,  
внешнеэкономическая деятельность и менеджмент»



УТВЕРЖДАЮ:  
Первый проректор  
/ Т.Р.Змызгова/  
«31» августа 2023 г.

Рабочая программа учебной дисциплины  
**КАДРЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

образовательной программы высшего образования –  
программы бакалавриата

**38.03.01 – Экономика**  
Направленность «Цифровая экономика»


Форма обучения: очная

Курган 2023

Рабочая программа дисциплины «Кадры цифровой экономики» составлена в соответствии с учебными планами по программе бакалавриата «Экономика» (Цифровая экономика), утвержденными:  
– для очной формы обучения «30» июня 2023года.


Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры «Государственное и муниципальное управление, внешнеэкономическая деятельность и менеджмент» «30» августа 2023года, протокол №1.

Рабочую программу составил  
доцент, к.э.н.

 Е.Н. ИЛЬЧЕНКО

Согласовано:


Заведующий кафедрой  
«Государственное и муниципальное  
управление, внешнеэкономическая  
деятельность и менеджмент»,  
доцент, д-р экон. наук

 О.Е. ВАСИЛЬЕВА

Специалист  
по учебно-методической работе  
Учебно-методического отдела

 Г.В. КАЗАНКОВА

Начальник Управления  
образовательной деятельности

 И.В. ГРИГОРЕНКО

## 1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Всего: 4 зачетных единицы трудоемкости (144 академических часа)

### Очная форма обучения

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		7
<b>Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов в том числе:</b>	<b>48</b>	<b>48</b>
Лекции	16	16
Практические занятия	32	32
<b>Самостоятельная работа, всего часов в том числе:</b>	<b>96</b>	<b>96</b>
Подготовка к зачету с оценкой	18	18
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	78	78
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	<b>Зачет с оценкой</b>	<b>Зачет с оценкой</b>
<b>Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина «Кадры цифровой экономики» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1. Дисциплина по выбору.

Изучение дисциплины базируется на результатах обучения, сформированных при изучении следующих дисциплин: «Теория управления», «Теория организации», «Персональный менеджмент».

Результаты обучения по дисциплине необходимы для освоения последующих дисциплин: «Стратегический менеджмент», «Инновационный менеджмент», «Принятие и исполнение государственных решений», а также выполнения выпускной квалификационной работы.

Требования к входным знаниям, умениям, навыкам и компетенциям:

- владение навыками разговорно-бытовой речи;
- понимание устной (монологической и диалогической) речи на бытовые и общекультурные темы;
- владение наиболее употребительной грамматикой и основными грамматическими явлениями, характерными для устной и письменной речи повседневного общения;
- знание базовой лексики, представляющей стиль повседневного и общекультурного общения;
- освоение следующих компетенций на уровне не ниже порогового:
  - ПК-4 (Способен работать с цифровыми данными и критически оценивать возможности и ограничения использования цифровых технологий в деятельности экономических субъектов);
  - ПК-5 (Способен организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта);
  - ПК-9 (Способен участвовать в разработке и реализации стратегии цифровизации деятельности экономических субъектов);
  - ПК-10 (Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения задач профессиональной деятельности).

## **3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ**

Целью освоения дисциплины «Кадры цифровой экономики» является формирование у обучающихся основополагающих знаний, умений и навыков в области управления человеческими ресурсами организации.

Задачами дисциплины являются:

- изучение теоретико-методических основ и практики управления человеческими ресурсами;
- освоение понятийного аппарата, терминологии, определений и формулировок, используемых в современной практике управления человеческими ресурсами;

- выработка практических навыков сбора, обобщения, систематизации и анализа фактических данных о персонале организации, их структуре, принципах, закономерностях и особенностях управления человеческими ресурсами в организациях.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- Способен работать с цифровыми данными и критически оценивать возможности и ограничения использования цифровых технологий в деятельности экономических субъектов (ПК-4);

- Способен организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-5);

- Способен участвовать в разработке и реализации стратегии цифровизации деятельности экономических субъектов (ПК-9);

- Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения задач профессиональной деятельности (ПК-10).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

- знать принципы целеполагания, виды и методы организационного проектирования; типы организационных структур, их основные параметры и принципы проектирования; роль и место кадров в цифровой экономике; основные теории мотивации, лидерства и власти; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики и командообразования; основы кадровых маркетинговых исследований, в том числе с использованием цифровых технологий; типы организационной культуры и методы ее формирования; методы самоорганизации рабочего времени и рационального применения ресурсов (для ПК-4; ПК-5; ПК-9; ПК-10);

- уметь анализировать организационную структуру и разрабатывать предложения по ее совершенствованию; осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования; организовать групповую работу; ставить и решать стратегические и оперативные управленческие задачи по управлению кадровым составом; проводить аудит кадров, в том числе с использованием цифровых технологий и осуществлять диагностику организационной культуры; принимать участие в проектировании организационных действий (для ПК-4; ПК-5; ПК-9; ПК-10);

- владеть навыками организационного проектирования; использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач управления кадровым составом; организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; самоорганизации рабочего времени, рационального использования ресурсов; проектирования

организационных действий с использованием цифровых технологий (для ПК-4; ПК-5; ПК-9; ПК-10).

#### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 4.1. Учебно-тематический план Очная форма обучения

Рубеж	Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Количество часов контактной работы с преподавателем	
			Лекции	Практические занятия
Рубеж 1	1	Роль кадров в цифровой экономике	1	-
	2	Методологические основы управления кадрами предприятий	1	4
	3	Система управления кадрами	2	4
	4	Кадровая политика и кадровая стратегия	1	2
	5	Кадровое планирование и прогнозирование	1	2
	6	Формы и методы найма персонала	1	2
	7	Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала	1	-
		Рубежный контроль № 1	-	2
Рубеж 2	8	Развитие персонала	1	2
	9	Управление деловой карьерой кадрового состава	1	2
	10	Оценка (аттестация) персонала	1	2
	11	Высвобождение кадров	1	-
	12	Мотивация персонала	2	4
	13	Организация групповой работы	1	-
	14	Оценка эффективности управления кадрами предприятия	1	4
		Рубежный контроль № 2	-	2
<b>Всего:</b>			<b>16</b>	<b>32</b>

##### 4.2. Содержание лекционных занятий

*Тема 1. Роль кадров в цифровой экономике*

Управление персоналом как составная часть менеджмента. Цели и задачи управления персоналом. Персонал предприятия как объект управления. Эволюция управленческой мысли. Особенности управления персоналом в условиях цифровизации.

*Тема 2. Методологические основы управления кадрами предприятий*

Методология как учение, система принципов, способов и методов организации и построения управления персоналом. Взаимодействие принципов системы управления персоналом. Система методов управления персоналом. Взаимосвязь и взаимодействие административных, экономических и социально- психологических методов.

*Тема 3. Система управления кадрами*

Система управления персоналом. Место и роль кадровой службы в управлении персоналом. Функциональное разделение труда и организационная структура кадровой службы предприятия. Кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

*Тема 4. Кадровая политика и кадровая стратегия*

Понятие и роль кадровой политики. Классификация форм кадровой политики. Основные требования к кадровой политике на уровне государственного и муниципального управления. Понятие кадровой стратегии и взаимосвязь ее с кадровой политикой. Типы кадровых стратегий и их место в общей стратегии организации. Механизмы реализации кадровой политики.

*Тема 5. Кадровое планирование и прогнозирование*

Сущность, цели и задачи кадрового планирования в организации. Стратегическое планирование персонала. Маркетинг персонала. Методы прогнозирования потребностей в персонале. Анализ и оценка кадрового потенциала.

*Тема 6. Формы и методы найма персонала*

Система отбора, подбора и расстановки персонала. Источники найма работников. Характеристика методов привлечения кандидатов. Процесс и методы отбора персонала.

*Тема 7. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала*

Профессиональная ориентация: понятие, цели, задачи, основные формы. Сущность и основные аспекты адаптации. Управление трудовой адаптацией. Основные трудности адаптационного периода.

*Тема 8. Развитие персонала*

Система обучения персонала: определение потребностей в обучении; распределение ресурсов; составление учебных планов и программ; методы обучения и их выбор; оценка результатов обучения сотрудников.

*Тема 9. Управление деловой карьерой кадрового состава*

Понятие и этапы деловой карьеры. Виды карьеры. Управление деловой карьерой сотрудника. Работа с кадровым резервом.

*Тема 10. Оценка (аттестация) персонала*

Цели системы оценки персонала. Аттестация персонала: виды и порядок проведения на государственной и муниципальной службе. Компетентности подход к оценке персонала.

*Тема 11. Высвобождение кадров*

Сущность высвобождения персонала. Виды и порядок высвобождения персонала. Критерии отбора претендентов на высвобождение.

*Тема 12. Мотивация персонала*

Мотивация труда: сущность, виды, структура. Основные теоретические концепции мотивации труда: содержательные и процессуальные. Управление мотивацией персонала. Процесс формирования мотивационных программ.

*Тема 13. Управление конфликтами*

Конфликт: причины возникновения, типы, последствия. Основные теории конфликта. Управление конфликтами. Роль руководителя в разрешении конфликта. Понимание природы стресса.

*Тема 14. Оценка эффективности управления кадрами предприятия*

Понятие эффективности, критерии и показатели эффективности. Существующие подходы к оценке эффективности управления персоналом: отечественный и зарубежный опыт.

**4.3. Практические занятия**

Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Наименование практического занятия	Норматив времени, час.
			Очная форма обучения
2	Методологические основы управления кадрами предприятия	Практическое задание по методологии управления человеческими ресурсами	4
3	Система управления кадрами	Практическое задание по построению системы управления человеческими ресурсами	4
4	Кадровая политика и кадровая стратегия	Практическое задание «Кадровая политика и стратегия управления человеческими ресурсами»	2
5	Кадровое планирование и прогнозирование	Практическое задание по кадровому планированию и прогнозированию	2
6	Формы и методы найма персонала	Деловая игра «Отбор и оценка персонала»	2
Рубежный контроль № 1			2
8	Развитие персонала	Практическое задание «Выбор и оценка эффективности обучения»	2
9	Управление деловой карьерой кадрового состава	Практическое задание по моделям карьеры	2



10	Оценка (аттестация) персонала	Практическое задание по аттестации персонала	2
12	Мотивация персонала	Практическое задание «Мотивация персонала»	4
14	Оценка эффективности управления кадрами предприятия	Практическое задание «Разработка управленческих решений по совершенствованию системы управления кадрами предприятия»	4
Рубежный контроль № 2			2
<b>Всего:</b>			<b>32</b>

### 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При прослушивании лекций рекомендуется в конспекте отмечать все важные моменты, на которых заостряет внимание преподаватель, в частности те, которые направлены на качественное выполнение соответствующего практического задания.

Преподавателем запланировано применение на практических занятиях технологий развивающего обучения, коллективного взаимодействия, разбора конкретных ситуаций. Поэтому приветствуется групповой метод выполнения практических работ, защиты отчетов, а также взаимооценка и обсуждение результатов выполнения практических работ.

Для текущего контроля успеваемости по очной форме обучения преподавателем используется балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности. Поэтому настоятельно рекомендуется тщательно прорабатывать материал дисциплины при самостоятельной работе, участвовать во всех формах обсуждения и взаимодействия, как на лекциях, так и на практических занятиях в целях лучшего освоения материала и получения высокой оценки по результатам освоения дисциплины.

Выполнение самостоятельной работы подразумевает самостоятельное изучение разделов дисциплины, подготовку к практическим занятиям, к рубежным контролям и подготовку к зачету с оценкой.

Рекомендуемая трудоемкость самостоятельной работы представлена в таблице:

#### Рекомендуемый режим самостоятельной работы

Наименование вида самостоятельной работы	Рекомендуемая трудоемкость, акад. час.
	Очная форма обучения
<b>Самостоятельное изучение тем дисциплины:</b>	<b>46</b>
Тема 1. Роль кадров в цифровой экономике	2
Тема 2. Методологические основы управления кадрами предприятий	4

Тема 3. Система управления кадрами	4
Тема 4. Кадровая политика и кадровая стратегия	4
Тема 5. Кадровое планирование и прогнозирование	4
Тема 6. Формы и методы найма персонала	4
Тема 7. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала	4
Тема 8. Развитие персонала	2
Тема 9. Управление деловой карьерой кадрового состава	2
Тема 10. Оценка (аттестация) персонала	4
Тема 11. Высвобождение персонала	2
Тема 12. Мотивация персонала	2
Тема 13. Управление конфликтами	4
Тема 14. Оценка эффективности управления кадрами предприятия	4
<b>Подготовка к практическим занятиям (по 2 часу на каждое занятие)</b>	<b>28</b>
<b>Подготовка к рубежным контролям (по 2 часа на каждый рубеж)</b>	<b>4</b>
<b>Подготовка к зачету с оценкой</b>	<b>18</b>
<b>Всего:</b>	<b>96</b>

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 6.1. Перечень оценочных средств

1. Балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности обучающихся в КГУ (для очной формы обучения).
3. Банк заданий к рубежным контролям № 1, № 2 (для очной формы обучения).
5. Перечень вопросов к зачету с оценкой.
3. Задания к практическим занятиям.

### 6.2. Система балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся по дисциплине

№	Наименование	Содержание
1	Распределение баллов	<b>Очная форма обучения</b>
		Распределение баллов за 7 семестр

за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы (доводятся до сведения студентов на первом учебном занятии)	Вид учебной работы:	Посещение лекций	Работа на практических занятиях	Рубежный контроль № 1 (тестирование)	Рубежный контроль № 2 (тестирование)	Оригинальность в ходе принятия решений	Зачет с оценкой
	Балльная оценка:	2 балла x 8 занятий 16 баллов	Максимум 3 балла в зависимости от активности	Максимум 5 балла в зависимости от результата	Максимум 5 балла в зависимости от результата	Максимум 2 балла в зависимости от активности на лабораторных занятиях	
	Примечания:	За прослушанные лекции Максимум 16	14 занятия Максимум 42	На 8-й неделе Максимум 5	На 16-й неделе Максимум 5	По итогам лабораторных занятий Максимум 2	
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и зачета	60 и менее баллов – неудовлетворительно; 61...73 – удовлетворительно; 74... 90 – хорошо; 91... 100 – отлично.					
3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета (экзаменационной оценки) по дисциплине, возможность получения бонусных баллов	<p>Для допуска к промежуточной аттестации по дисциплине за семестр обучающийся должен набрать по итогам текущего и рубежного контролей не менее 51 балла. В случае если обучающийся набрал менее 51 балла, то к аттестационным испытаниям он не допускается.</p> <p>Для получения экзаменационной оценки автоматом, без проведения процедуры промежуточной аттестации обучающемуся необходимо набрать в ходе текущего и рубежных контролей не менее 61 балла. В этом случае итог балльной оценки, получаемой обучающимся, определяется по количеству баллов, набранных им в ходе текущего и рубежных контролей. При этом, на усмотрение преподавателя, балльная оценка обучающегося может быть повышена за счет получения дополнительных баллов за академическую активность.</p> <p>Обучающийся, имеющий право на получение оценки без проведения процедуры промежуточной аттестации, может повысить ее путем сдачи аттестационного испытания. В случае получения обучающимся на аттестационном испытании 0 баллов итог балльной оценки по дисциплине не снижается.</p> <p>За академическую активность в ходе освоения дисциплины, участие в учебной, научно-исследовательской, спортивной, культурно-творческой и общественной деятельности обучающемуся могут быть начислены дополнительные баллы. Максимальное количество дополнительных баллов за академическую активность составляет 30.</p> <p>Основанием для получения дополнительных баллов являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение дополнительных заданий по дисциплине; дополнительные баллы начисляются преподавателем;</li> <li>- участие в течение семестра в учебной, научно-исследовательской, спортивной, культурно-творческой и общественной деятельности КГУ.</li> </ul>					

4	Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) обучающихся для получения недостающих баллов в конце семестра	<p>В случае если к промежуточной аттестации (зачет) набрана сумма менее 51 балла, обучающемуся необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий, до конца последней (зачетной) недели семестра.</p> <p>Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.</p>
---	---	---

### 6.3. Процедура оценивания результатов освоения дисциплин

Перед проведением каждого рубежного контроля преподаватель прорабатывает с обучающимися основной материал соответствующих разделов дисциплины в форме краткой лекции-дискуссии.

Рубежные контроли № 1 и № 2 проводятся в форме письменного тестирования. Варианты тестовых заданий состоят из 25 вопросов. Каждое правильно выполненное тестовое задание оценивается в 0,2 балла (0,2 балла × 25 заданий = 5 баллов). На тестирование при рубежном контроле отводится время не менее 75 минут.

Преподаватель оценивает выполнение рубежных контролей в баллах у каждого обучающегося по количеству правильных ответов и заносит в ведомость учета текущей успеваемости.

Зачет с оценкой проводится в форме тестирования по заранее представленным вопросам. В тесте содержится 30 вопросов, каждый из которых оценивается в 1 балл (максимально за зачет можно получить 30 баллов). Время, отводимое обучающемуся на сдачу зачета, составляет не менее 60 минут.

Результаты текущего контроля успеваемости и зачета с оценкой заносятся преподавателем в зачетную ведомость, которая сдается в организационный отдел института в день зачета, а также выставляются в зачетную книжку студента.

### 6.4. Примеры оценочных средств для рубежных контролей и зачета с оценкой

#### Примерные тестовые задания для рубежного контроля № 1 по дисциплине «Кадры цифровой экономики»

1 Вывод о том, что управление персоналом является важнейшим фактором эффективности организации, был сделан:

- а) в 50-х гг.;
- б) в 60-х гг.;
- в) в 70-х гг.;
- г) в 80-х гг.

2 Основателем «школы человеческих отношений» был:

- а) Ф. Тейлор;
- б) П. Дракер;
- в) М. Вебер;

г) Э. Мэйо.

**Примерные тестовые задания для рубежного контроля № 2  
по дисциплине «Кадры цифровой экономики»**

1 Совокупность материальных благ, имеющая вещественную форму и выступающая в качестве главного побудительного мотива трудовой деятельности человека, - это...

- а) материальные потребности;
- б) потребительская корзина;
- в) денежные доходы населения;
- г) денежные расходы населения;
- д) прожиточный минимум.

2 Процесс приема на работу заключается в следующем: потребности организации в сотруднике, набора кандидатов, подбор кандидата...

- а) определение карьерного роста;
- б) прием на работу;
- в) определение профессиональной ориентации;
- г) обучение.

**Примерные контрольные вопросы  
для проведения промежуточной аттестации (зачет с оценкой)  
по дисциплине «Кадры цифровой экономики»**

1 Теоретико-методологические подходы к управлению человеческими ресурсами организации: сущность, принципы, методы.

2 Эволюционное развитие концепций управления персоналом. Основные технологии управления персоналом.

3 Кадровая политика организации: содержание, цели, принципы, виды.

4 Кадровая стратегия организации: сущность, цели, направления. Кадровые мероприятия.

5 Служба кадров организации: цели, задачи, структура (организационная и профессиональная), функции.

6 Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами.

7 Кадровое планирование в организации: сущность, цели, задачи. Этапы кадрового планирования.

8 Характеристика основных методов прогнозирования потребностей в персонале.

9 Источники потребностей организации в персонале (внешние и внутренние). Анализ содержания работы (должностная инструкция и карта компетентности).

10 Сравнительная характеристика методов привлечения персонала в организацию.

11 Маркетинг персонала.

- 12 Методы отбора потенциальных сотрудников на вакантное рабочее место. Характеристика этапов отбора.
- 13 Адаптация персонала в организации: сущность, направления, аспекты, типы, стадии.
- 14 Управление процессом адаптации. Показатели успешности процесса адаптации.
- 15 Цели, задачи и виды обучения персонала.
- 16 Особенности подготовки и обучения руководителей и специалистов.
- 17 Оценка персонала: сущность, цели, требования.
- 18 Основные методы оценки персонала (сравнительный анализ)
- 19 Факторы, влияющие на результаты деятельности персонала. Особенности оценки результатов труда управленческого персонала организации.
- 20 Мотивация труда персонала организации.
- 21 Основные теоретические концепции мотивации труда: содержательные и процессуальные.
- 22 Основные направления повышения мотивации труда персонала организации.
- 23 Деловая карьера: сущность, виды, модели.
- 24 Конфликт: сущность, функции, типология.
- 25 Способы управления конфликтом. Схема анализа конфликта.
- 26 Стресс: сущность, причины, способы выхода.
- 27 Особенности кадровой политики при увольнении в РФ (по Трудовому Кодексу).
- 28 Характеристика зарубежного опыта управления персоналом: американская, японская и европейская модели управления персоналом.
- 29 Оценка и диагностика эффективности системы управления персоналом: подходы, направления анализа, экономический эффект. Концепция и методика оценки эффективности системы управления персоналом.

**Примерные темы рефератов для неуспевающих студентов  
по дисциплине «Кадры цифровой экономики»**

- 1 Аттестация кадров и её процедура.
- 2 Власть и лидерство в управлении персоналом.
- 3 Государственная кадровая политика.
- 4 Деловые и личностные качества менеджера по управлению персоналом.
- 5 Закономерности, принципы и методы управления персоналом организации.
- 6 Кадровая политика организации: теория и практика.
- 7 Кадровое планирование в организации.
- 8 Концепция управления человеческими ресурсами.

9 Корпоративная культура как фактор эффективного управления человеческими ресурсами организации.

10 Маркетинг персонала.

### **6.5. Фонд оценочных средств**

Полный банк заданий для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, показатели, критерии, шкалы оценивания компетенций, методические материалы, определяющие процедуры оценивания образовательных результатов, приведены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

## **7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА**

### **7.1. Основная учебная литература**

1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 235 с. — (Учебники для программы МВА). - Доступ из ЭБС «Znanium.com».

2. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие/Еремин В.И., Шумаков Ю.Н., Жариков С.В. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2018. — 272 с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».

3. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. - 2-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 388 с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».

### **7.2. Дополнительная учебная литература**

1. Эфендиев, А. Г. Человеческие ресурсы российских бизнес-организаций: проблемы формирования и управления : монография / А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова, А.В. Ребров. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 192 с. - Доступ из ЭБС «Znanium.com».

2. Гутнов, Р. Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации : монография / Р. Р. Гутнов. - 2-е изд. - Москва ; Челябинск : Социум, 2020. — 216 с. -Доступ из ЭБС «Znanium.com».

3. Управление персоналом организации: учебное пособие/ Ильченко Е. Н., Соськова О.Н. – Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2017. — 80 с.- Доступ из ЭБС КГУ.

## **8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

1. Методические указания к выполнению практических занятий.

## **9. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

## **И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ**

1. ЭБС «Лань».
2. ЭБС «Консультант студента».
3. ЭБС Znanium.com.
4. Электронная библиотека КГУ – <http://dspace.kgsu.ru>.
5. Справочно-правовая система «Гарант».
6. Справочно-правовая система Консультант-Плюс

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Материально-техническое обеспечение по реализации дисциплины осуществляется в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данной образовательной программе.

## **11. ДЛЯ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

При использовании электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ) занятия полностью или частично проводятся в режиме онлайн. Объем дисциплины и распределение нагрузки по видам работ соответствует п. 4.1. Распределение баллов соответствует п. 6.2 либо может быть изменено в соответствии с решением кафедры, в случае перехода на ЭО и ДОТ в процессе обучения. Решение кафедры об используемых технологиях и системе оценивания достижений обучающихся принимается с учетом мнения ведущего преподавателя и доводится до обучающихся.

## **12. ДЛЯ СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

При использовании электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (далее ЭО и ДОТ) занятия полностью или частично проводятся в режиме онлайн. Объем дисциплин и распределение нагрузки по видам работ соответствует п. 4.1. Распределение баллов соответствует п. 6.2. либо может быть изменено в соответствии с решением кафедры, в случае перехода на ЭО и ДОТ в процессе обучения. Решение кафедры об используемых технологиях и систем оценивания достижений обучающихся принимается с учётом мнения ведущего преподавателя и доводится до обучающихся.



**Аннотация к рабочей программе дисциплины  
«Кадры цифровой экономики»**

образовательной программы высшего образования –  
программы бакалавриата

**38.03.01 – Экономика**

Направленность «Цифровая экономика»

Трудоемкость дисциплины: 4 ЗЕ (144 академических часа).

Семестр: 7 (очная форма обучения)

Форма промежуточной аттестации: зачет с оценкой.

Содержание дисциплины:

Роль кадров в цифровой экономике. Методологические основы управления кадрами предприятий. Система управления кадрами. Кадровая политика и кадровая стратегия. Кадровое планирование и прогнозирование. Формы и методы найма персонала. Профессиональная ориентация и трудовая адаптация персонала. Развитие персонала. Управление деловой карьерой кадрового состава. Оценка (аттестация) персонала. Высвобождение кадров. Мотивация персонала. Организация групповой работы. Оценка эффективности управления кадрами предприятия.