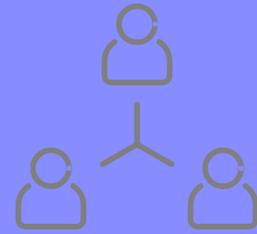


Организация труда и управление персоналом в цифровой экономике

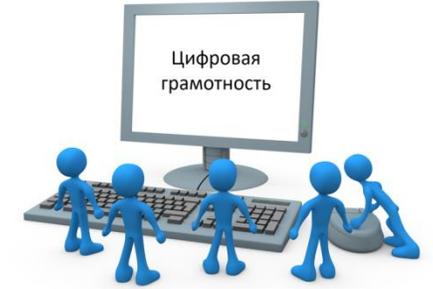
Новые возможности работы с данными



Обновление учебных дисциплин кафедры Экономики труда и персонала для программы бакалавров направления «Менеджмент»

02.10.2019

Направления развития цифровой экономики России до 2024 г.



Одним из пяти базовых направлений развития цифровой экономики в России на период до 2024 года в соответствии с программой «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. №1632-р, является **«кадры и образование»**.

В данной программе цифровая экономика представлена тремя уровнями, при этом кадры относятся к уровню **«среда, которая создает условия для развития платформ и технологий и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики (сфер деятельности)»**.

К 2024 году доля населения, обладающего цифровыми навыками, должна достигнуть 40%;

10 млн. человек пройдут обучение по онлайн программам развития цифровой грамотности.

Приоритетные направления развития экономического факультета МГУ 2019-2023 гг.

Для выполнения миссии и обеспечения органического сочетания высокой гуманитарной культуры с потребностями цифровой экономики необходимо достижение следующих целей.

Цель 1. Стать глобально конкурентоспособным игроком на евроазиатском пространстве по подготовке экономистов и управленцев для цифровой экономики...

Задача 2. Разработать и внедрить новые форматы обучения, обеспечивающие глубину и системность знаний у поколения рожденных в цифровую эпоху...

Социально-поведенческие компетенции выпускника бакалавриата направления «Менеджмент»



эффективная коммуникация

(устная и письменная формы, переговоры, цифровое общение)

клиентоориентированность

(глубокое понимание потребности клиентов и желание работать над их удовлетворением)

работа в команде

(эффективное взаимодействие в команде для достижения общей цели)

межличностные навыки

(эмпатия, восприятие критики, этичность, управление стрессом и стрессоустойчивость)

лидерство

(социальное влияние на членов группы для достижения цели)

межкультурное взаимодействие

(осознанность и социальная ответственность)

Когнитивные компетенции выпускника бакалавриата направления «Менеджмент»



саморазвитие

(обучаемость, восприятие критики)

гибкость и адаптивность

(способность работать в условиях неопределённости)

ориентация на результат

(ответственность, осознанность риска, инициативность, настойчивость)

организованность

(организация собственного процесса работы)

креативность

(способность нестандартно подходить к решению задач)

Управленческие компетенции выпускника бакалавриата направления «Менеджмент»

стратегическая и операционная деятельность

предпринимательская деятельность

финансовая деятельность

проектная деятельность

аналитическая деятельность и планирование

управленческие компетенции

(планирование, приоритизация, делегирование, мотивирование, контроль)

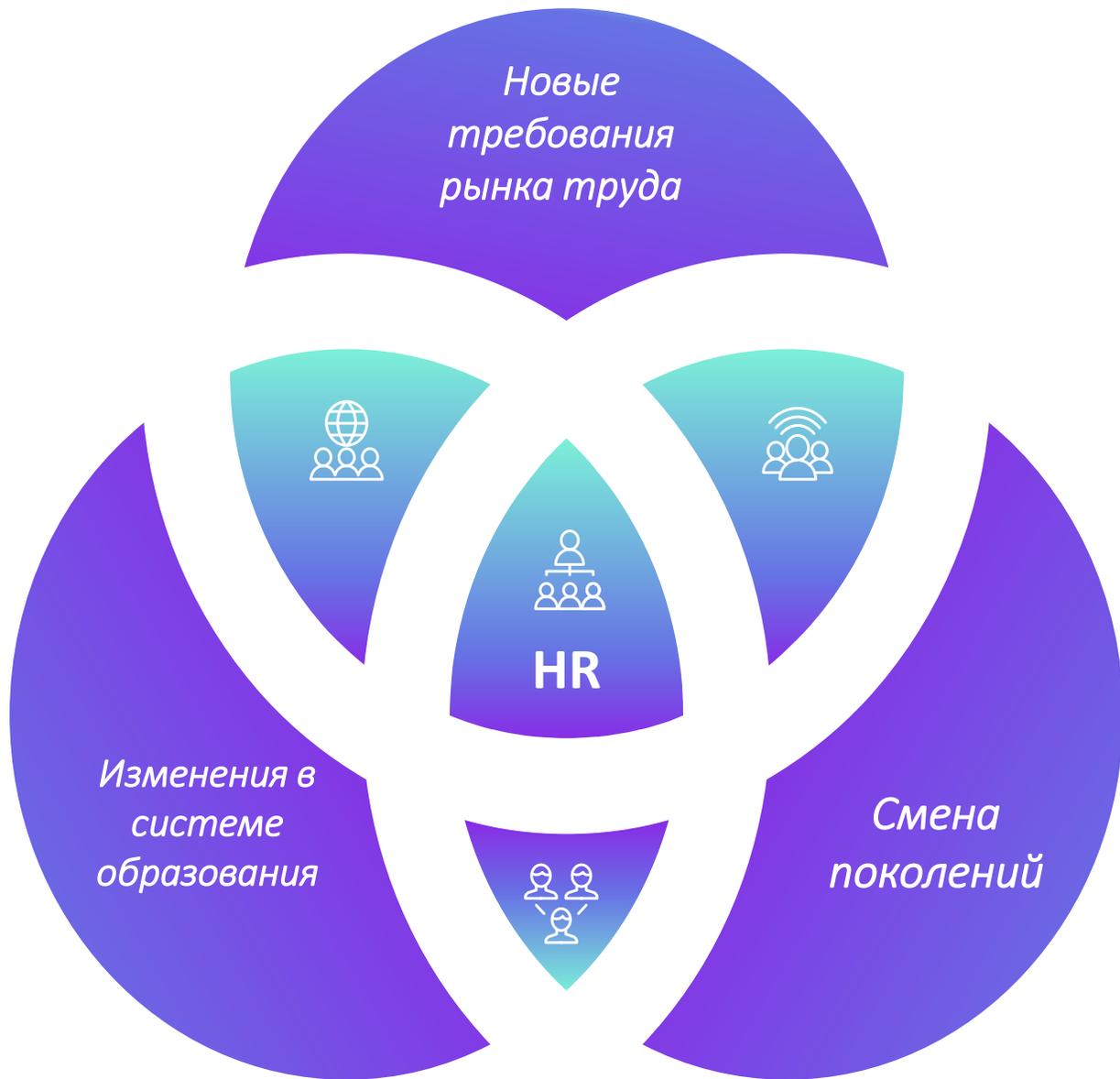


Цифровые компетенции выпускника бакалавриата направления «Менеджмент»

создание информационных систем
(программирование, моделирование)

управление информацией
(анализ и обработка данных)





Новый профиль

➤ *Специалиста по управлению персоналом*

➤ *Специалиста-работника*



Новые

- *Компетенции*
- *Задачи*
- *Инструменты работы*



Новые формы обучения



Цифровое поколение

Изменения на рынке труда

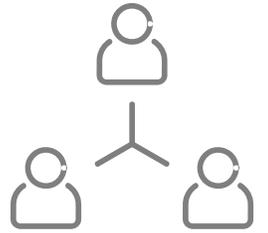
- **новые требования к компетенциям** специалистов по управлению трудом и персоналом: *цифровые навыки; гибкость; мультитзадачность; клиентоориентированность;*
- **новые задачи в работе:** *HR-business-партнерство; эволюция подходов и расширение практики оценки и развития персонала; гибкость карьерных и профессиональных траекторий и др.*
- **новые инструменты:** *аналитика больших данных; интегрированные информационные системы управления предприятием (в т.ч., персоналом предприятия); онлайн-инструменты в подборе, оценке, развитии и др.*

Изменения на рынке труда

	Для HR	Для работников
Новые задачи в работе	HR-business-партнерство; Развитие инструментов оценки и развития персонала; Индивидуальный подход в управлении карьерой сотрудников; и др.	Работа в команде Эффективная коммуникация Управление карьерой
Новые инструменты работы	аналитика больших данных; интегрированные информационные системы управления предприятием (в т.ч., персоналом предприятия); онлайн-инструменты в подборе, оценке, развитии и др.	аналитика больших данных;
Новые требования к «мягким» компетенциям:	цифровые навыки; гибкость; мультизадачность; клиентоориентированность;	цифровые навыки; гибкость; мультизадачность; клиентоориентированность;

Изменения в системе образования

Подготовка специалистов по управлению персоналом в цифровой экономике



Новые возможности:

- *внешняя экспертиза программ на этапе разработки*
- *интегрирование практики в учебный процесс: мастер-классы от «HR-Звезд»; кейсы и сквозные задания в рамках дисциплины*

Новые формы обучения:

- *Интерактивность; кейсы; элементы тренингов для развития навыков и др.*

Дисциплина «Управление персоналом» (1)

Учет тенденций в сфере цифровой экономики

Тема 1. Эволюция системы управления персоналом: от кадрового менеджмента к Digital HR.

[Глобальные тренды в управлении персоналом]

Тема 2. Планирование персонала в цифровой организации

[Тренд – цифровизация экономики, автоматизация бизнес-процессов]

Тема 3. Привлечение персонала: новые технологии, «ценностные предложения», война за компетенции.

[Тренд – смена поколений и их ценностей]

Тема 4. Управление адаптацией сотрудников в организации и ее значение для повышения эффективности HR

Тема 5. Корпоративная культура компаний в условиях цифровизации

Тема 6. Оценка персонала и управление по целям в организации

Дисциплина «Управление персоналом» (2)

Учет тенденций в сфере цифровой экономики

Тема 7. Обучение и развитие. Работа с Талантами. Умные технологии в обучении персонала.

[Тренд – новые возможности и вызовы для развития человека в информационном обществе. Человек как объект и субъект рынка труда]

Тема 8. Управление карьерой в условиях трансформации рынка труда

Тема 9. Компетенции для ~~будущего~~ настоящего: Лидерство и управление в Команде
[Тренд – организация работы по проектному и командному принципу]

Тема 10. Компетенции для ~~будущего~~ настоящего: Коммуникации в цифровой организации

Тема 11. Компетенции для ~~будущего~~ настоящего: Управление временем.

[Тренд – критическая важность самоорганизации в условиях нестандартных форм и инновационных видов занятости]

Дисциплина «Управление персоналом» (3)

Учет тенденций в сфере цифровой экономики

Тема 12. Управление конфликтами.

Конфликтный потенциал как драйвер организационного развития

Тема 13. Мотивация современного сотрудника: системы вознаграждения; нематериальная мотивация; самомотивация; управление вовлеченностью

Тема 14. HR-Legal. Управление высвобождением персонала в организации
[Тренд – новые вызовы в сфере защиты прав работников]

Тема 15. Отдел человеческих ресурсов в цифровой организации. Performance management. Статистика и аналитика в HR
[Тренд – цифровизация, автоматизация бизнес-процессов]

✓Обязательная, 4 семестр;
✓4 зачетных единицы

✓144 часа: 60ч. (26/28/4 конс/2 экз) контактная;
84ч. самостоятельная работа

«Управление персоналом»: особенности дисциплины

В рамках дисциплины реализуются :



Субъектно-объектный подход



Практико-ориентированный подход



Межкафедральное сотрудничество



Особенности УП с точки зрения

(1) специалиста по персоналу /

(2) работника

в цифровой экономике с учетом новых режимов занятости

Кейсы; участие практиков; работа с данными; формирование умений и пр.

*Кафедра экономической информатики
+ Тех. поддержка*

Цифровые инструменты работы в управлении персоналом

<i>Инструменты работы</i>	<i>Формы обучения</i>
Машинное обучение: анализ больших данных; предиктивная аналитика	Excel Среда R (параллельное задание для дисциплин «Управление персоналом» и «Анализ данных», 4 семестр)
Продукты по автоматизации управления персоналом	1C, SAP Success Factors
Видео-интервью	Сервис для поведения видео-интервью VCV
Тестовые методики отбора и оценки персонала	Тесты способностей SHL
Профдиагностика, управление карьерой	Тест склонностей и способностей «Профкарьера»_модификация ЭФ МГУ

ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Ключевые компетенции, развиваемые в рамках курса «Управление персоналом»

ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА



РАБОТА В КОМАНДЕ



СТРАТЕГИЧЕСКАЯ И ОПЕРАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



КРЕАТИВНОСТЬ



УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИЕЙ



Менеджер

Объем дисциплины «Организация труда в цифровой среде»



Объем дисциплины составляет **4** зачётные единицы, всего **144** академических часа:
68 часов составляет контактная работа студента с преподавателем
 26 академических часов - занятия лекционного типа,
 34 академических часа - занятия семинарского типа,
 4 академических часа – индивидуальная контактная работа,
 2 академических часа - консультации,
 2 академических часа - промежуточная аттестация),
76 академических часов составляет самостоятельная работа студента.

Содержание дисциплины «Организация труда в цифровой среде»



Тема 1. Внутренние рынки труда и кадровая политика компании в условиях цифровизации.

Тема 2. Основы организации труда в современной цифровой компании.

Тема 3. Планирование персонала в цифровой экономике.

Тема 4. Организация и обслуживание рабочих мест.

Тема 5. Трудовая карьера. Определение требований к работнику: новые реалии.

Тема 6. Обеспечение персоналом в условиях цифровой экономики.

Тема 7. Нормирование труда в цифровой экономике

Тема 8. Управление производительностью труда.

Тема 9. Планирование численности персонала.

Тема 10. Системы мотивации работников в цифровой среде.

Тема 11. Современные системы вознаграждения персонала.

Тема 12. Условия и безопасность труда: новые реалии.

Тема 13. Дисциплина труда.

Тема 14. Аудит персонала в цифровой организации.

ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Перечень компетенций, развиваемых в рамках курса «Организация труда в цифровой среде»

Владение навыками использования основных теорий мотивации и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач в сфере управления персоналом, а также умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Способность проектировать рабочие места в организации и планировать кадровый резерв компании, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организации



Менеджер

Владение навыками стратегического анализа кадрового резерва с целью разработки и осуществления стратегии по повышению конкурентоспособности организации за счет повышения производительности труда и экономии численности персонала

Способность анализировать взаимосвязи между кадровой политикой организации и другими функциональными стратегиями компании с целью подготовки сбалансированных управленческих решений

Цифровые компетенции



В общем виде термин **«цифровые компетенции»** можно сформулировать как способность работника применять свои знания, опыт, навыки, личные качества и поведенческие характеристики для безопасного и эффективного использования цифровых технологий.

В состав цифровых компетенций чаще всего включают следующие:

**поиск информации,
критическое восприятие информации,
использование цифровых устройств,
синхронизация цифровых устройств,
использование социальных сетей,
он-лайн покупки и т.п.**

Компетенция «Поиск информации»



Компетенция **«поиск информации»** базируется на такой черте характера работника как любопытство, т.е. желании узнать больше о себе и окружающем мире.

Эта характеристика предполагает готовность работника прилагать усилия

по сбору максимально возможного объема информации,

стремление получить особо ценную и редкую информацию, а также

желание собрать информацию из разных источников, не доверяя одному источнику и перепроверя информацию.

Компетенция

«Критическое восприятие информации»



В основе компетенции «критическое восприятие информации» лежит способность работника подвергать сомнению не только любую информацию, но и собственные убеждения.

Механизмом реализации этой компетенции является отнюдь не неуверенность работника в себе и своих убеждениях, а

стремление обладать достоверной информацией и убеждениями,

основанное на представлении о том, что любая информация является неполной, а

любые убеждения необходимо перепроверить.

Формы проведения занятий (контактной работы)



**интерактивные лекции
в форме диалога со студентами**



**встречи с представителями
российских и зарубежных
компаний, государственных и
общественных организаций**



деловые игры



**мастер-классы
экспертов и специалистов**



разбор конкретных ситуаций

Разбор практической ситуации «Взаимосвязь стратегии компании, внутренних рынков труда и кадровой политики»



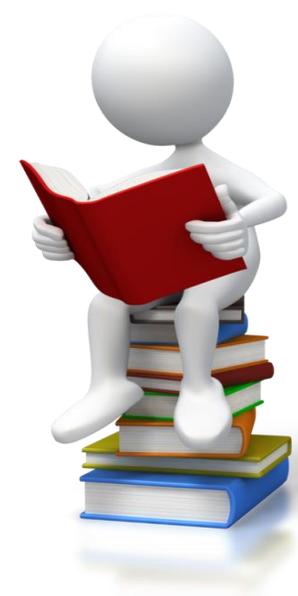
1. Каковы отличительные особенности внутренних рынков труда и в чем состоят преимущества их развития для работников и работодателей?
2. Является ли внутренний рынок труда в условиях цифровизации эффективным с экономической точки зрения?
3. Какова взаимосвязь между стадиями развития фирмы и изменениями функций управления персоналом?
4. В чем состоит специфика человеческих ресурсов по сравнению с любыми другими ресурсами, используемыми организациями?
5. В чем проявляются гибкость и индивидуализация в работе с персоналом в условиях рыночной экономики?
6. Назовите основные шаги процесса стратегического и оперативного планирования персонала.

Деловая игра «Трудовая мотивация работников»



1. Обсудите в группе теорию А.Маслоу. Каким образом в кадровой политике организации можно учитывать наличие у работников выделенных А. Маслоу потребностей?
2. Обсудите, почему так сложно получить эмпирическое подтверждение мотивационным теориям. Приведите практические примеры.
3. На основе своего опыта и знаний попытайтесь охарактеризовать структуру трудовой мотивации работников в российских коммерческих структурах среднего звена в условиях цифровизации.

Результаты обучения по дисциплине «Организация труда в цифровой среде»



Знать:

ОР 1. Знать теоретические основы организации и обслуживания рабочего места и принципов управления человеческими ресурсами.

ОР 5. Знать методы анализа кадрового резерва и основные пути повышения производительности труда за счет экономии численности персонала.

ОР 8. Знать теоретические основы и основные принципы формирования стратегии компаний и кадровой политики.

Результаты обучения по дисциплине «Организация труда в цифровой среде»



Уметь:

ОР 2. Уметь планировать кадровый резерв компании.

ОР 3. Уметь пользоваться основными методами проведения аудита человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

ОР 6. Уметь формировать стратегию развития компании за счет повышения производительности труда.

ОР 7. Уметь рассчитывать экономию численности персонала основными методами.

ОР 6. Уметь формировать стратегию развития компании за счет повышения производительности труда.

ОР 9. Уметь планировать кадровую политику организации.

Результаты обучения по дисциплине «Организация труда в цифровой среде»

Владеть:



ОР 4. Владеть навыками использования основных теорий мотивации и лидерства для решения стратегических и оперативных управленческих задач в сфере управления персоналом.

Спасибо!

