



Сучасні інформаційні технології (Digital-технології) в управлінні персоналом та економіці праці (ПО 27)

Курсова робота

Робоча програма навчальної дисципліни (Силабус)

Реквізити навчальної дисципліни

Рівень вищої освіти	<i>Перший (бакалаврський)</i>
Галузь знань	<i>05 Соціальні та поведінкові науки</i>
Спеціальність	<i>051 Економіка</i>
Освітня програма	<i>Управління персоналом та економіка праці</i>
Статус дисципліни	<i>Нормативна</i>
Форма навчання	<i>очна(денна)</i>
Рік підготовки, семестр	<i>4 курс, осінній семестр</i>
Обсяг дисципліни	<i>30 годин (1 кредит ЕКТС)</i>
Семестровий контроль/ контрольні заходи	<i>Залік</i>
Розклад занять	<i>Самостійна робота</i>
Мова викладання	<i>Українська</i>
Інформація про керівника курсу / викладачів	<i>к.е.н., доцент, Трофименко Олена Олексіївна, пошта: trofymenko.olena@ill.jpi.ua</i>
Розміщення курсу	<i>http://ecocyber.fmm.kpi.ua/?page_id=2242</i>

1. Опис навчальної дисципліни, її мета, предмет вивчення та результати навчання

«Сучасні інформаційні технології (**Digital-технології**) в управлінні персоналом та економіці праці» є дисципліною, що поєднує як спеціальні, так і міждисциплінарні знання. Її вивчення відбувається на третьому курсі та дозволяє студентам оволодіти знаннями щодо технологій оброблення інформації в автоматизованих інформаційних системах, набутти навичок управління персоналом організації на базі сучасних програмних продуктів. Специфіка сучасного ринку праці вимагає від фахівців у сфері управління персоналом та економіки праці володіння великим набором інструментів ведення бізнесу та управління персоналом, в тому числі, відповідні знання та вміння вільно оперувати в автоматизованих системах управління підприємством. Саме тому важливо сформувати у майбутніх фахівців з управління персоналом та економіки праці компетенції в галузі функціонування інформаційних систем і технологій та можливостей їх використання при управлінні людськими ресурсами. В свою чергу, застосування інформаційних систем в управлінні персоналом та економіці праці можливо за умови попереднього вивчення основ та напрямів функціонування підприємства, економіко-математичних інструментів, що закладено в таких дисциплінах як економіка підприємства, інформатика, економетрика, основи бізнесу, кадрове діловодство тощо.

Дисципліна «Інформаційні системи в управлінні персоналом та економіці праці» належить до циклу навчальних дисциплін професійно-практичної підготовки за вибором ВНЗ.

Метою кредитного модуля є формування необхідних компетенцій у галузі побудови та функціонування інформаційних систем і комп'ютерних технологій та можливостей їх використання в управлінні персоналом та економіці праці.

Програмні результати навчання, які студент набуде після вивчення дисципліни з розподілом на окремі освітні компоненти:

ПРН 5 - застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади);

ПРН 5 - застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними економічними агентами (індивідуумами, домогосподарствами, підприємствами та органами державної влади).

ПРН 9 - усвідомлювати основні особливості сучасної світової та національної економіки, інституційної структури, напрямів соціальної, економічної та зовнішньоекономічної політики держави.

ПРН 12 - застосовувати набуті теоретичні знання для розв'язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.

ПРН 13 - ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних даних, збирати та аналізувати необхідну інформацію, розраховувати економічні та соціальні показники.

ПРН 15 - демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у дослідженнях та професійному спілкуванні;

ПРН 16 - вміти використовувати дані, надавати аргументацію, критично оцінювати логіку та формувати висновки з наукових та аналітичних текстів з економіки;

ПРН 17 - виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в однієї або декількох професійних сферах з врахуванням ризиків та можливих соціально-економічних наслідків;

ПРН 18 - використовувати нормативні та правові акти, що регламентують професійну діяльність;

ПРН 20 - оволодіти навичками усної та письмової професійної комунікації державною та іноземною мовами.

ПРН 21 - вміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик економічних систем різного рівня, а також особливостей поведінки їх суб'єктів.

ПРН 22 - демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об'єктами, та у невизначених умовах.

ПРН 24 - демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей;

ПРН 25 - використовувати знання щодо організації економіки праці, кадрового діловодства, та формування і розвитку трудового потенціалу в управлінні персоналом та соціально-трудовою сферою;

ПРН 26 - застосовувати на практиці методи управління персоналом, рекрутингу, навчання, аудиту персоналу, нормування, стимулювання та ефективної організації праці різних категорій працівників;

ПРН 27 - застосовувати навички аналізу, аудиту та планування показників з праці;

ПРН 28 - демонструвати здатність керувати інноваційною діяльністю трудового потенціалу, розробляти та використовувати критерії оцінювання рівня розвитку соціально-трудових відносин;

ПРН 29 - розв'язувати складні завдання і проблеми в сферах професійної діяльності та навчання, що передбачає збирання та інтерпретацію інформації, вибір методів та інструментальних засобів, застосування інноваційних підходів в управлінні персоналом;

ПРН 30 - формувати ефективну комунікативну стратегію, розвивати потенціал креативності щодо генерування ідей та досягнення поставлених цілей;

ПРН 31 - розробляти та реалізовувати на практиці стратегії залучення персоналу, діагностувати кар'єрні компетенції, застосовувати сучасні практики підбору і розстановки персоналу та супроводження у період адаптації.

Компетентності:

ЗК 4 - здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;

ЗК 5 - здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово;

ЗК 8 - здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел;

ЗК 15 - знати та дотримуватись засад академічної доброчесності та професійної етики;

ФК 6 - здатність застосовувати економіко-математичні методи та моделі для вирішення економічних задач;

ФК 7 - здатність застосовувати комп'ютерні технології та програмне забезпечення з обробки даних для вирішення економічних завдань, аналізу інформації та підготовки аналітичних звітів;

ФК 10 - здатність використовувати сучасні джерела економічної, соціальної, управлінської, облікової інформації для складання службових документів та аналітичних звітів;

ФК 16 - здатність визначати соціально-економічну ефективність організації праці, регулювання трудових процесів, управління персоналом та комплексного проектування праці

ФК 17 - здатність аналізувати та планувати показники з праці, виявляти міжнародні тенденції в організації праці; застосовувати методи регулювання, формування та використання трудового потенціалу

ФК 18 - здатність діагностувати та вирішувати проблеми, що пов'язані з основними функціями управління персоналом: планування, організація, мотивація, контроль та координація

ФК 19 - здатність застосовувати комп'ютерні технології та програмне забезпечення з обробки даних для вирішення економічних завдань, аналізу інформації та підготовки аналітичних звітів в управлінській діяльності.

2. Пререквізити та постреквізити дисципліни (місце в структурно-логічній схемі навчання за відповідною освітньою програмою)

Вивчення курсу пов'язане з результатами вивчення таких дисциплін: «Математика для економістів», «Теорія ймовірності і математична статистика», «Інформатика», «Кадрова політика», «Оптимізаційні методи та моделі в економіці», «Економіка підприємства», «Вступ до фаху та інсайти професії (HR-навігатор)» та є базою для вивчення дисципліни «Інноваційні технології формування кадрового складу» та написання дипломної роботи.

3. Графік виконання курсової роботи

Тиждень семестру	Назва етапу роботи	Навчальний час (СРС)
2	Затвердження теми та завдання	1
3-5	Підбір та вивчення літератури	2
6-10	Виконання розділу 1	8
11-15	Виконання розділу 2	8
16	Виконання розділу 3	8
17	Подання на перевірку	1
18	Захист	2
		30

4. Тематика курсових робіт з дисципліни «Управління персоналом»

1. Організація та створення АІС в економіці праці.
2. Підвищення ефективності управління персоналом на основі інформаційних технологій.
3. Використання нейронних мереж в управлінні персоналом та економіці праці.
4. Мережні технології у забезпеченні діяльності з управління персоналом.
5. Технології мобільного рекрутингу.
6. Мережні інформаційні технології обробки економічної інформації.
7. Використання інформаційних систем для бізнес-планування.
8. ІТ-рішення завдань з управління персоналом.
9. Системи електронного документообігу.
10. Інтернет Речей (IoT) в HR-менеджменті.
11. Електронне навчання в системі управління персоналом
12. Програми для офісної автоматизації ("електронний офіс").
13. Онлайн сервіси для автоматизації підбору та оцінки персоналу.
14. Веб-сервіси та веб-додатки для соціального рекрутингу.
15. Корпоративні інформаційні системи в управлінні персоналом.
16. Інформаційні технології інтелектуальної підтримки управлінських рішень.
17. Діджиталізація бізнес-процесів підприємства в контексті розвитку Індустрії 4.0.
18. Діджиталізація системи управління людськими ресурсами.
19. Структура та склад інформаційних систем в управлінні персоналом та економіці праці.
20. Безпека інформаційних систем в управлінні персоналом.
21. Напрями оцінки та критерії вибору програмного забезпечення в управлінні персоналом.

5. Рейтингова система оцінювання результатів навчання

Рейтингова оцінка з курсової роботи має дві складові. Перша (стартова) характеризує роботу студента з виконання курсової роботи. Друга складова характеризує якість захисту студентом курсової роботи.

Рейтинг студента з курсової роботи складається з балів, що отримуються за:

- 1) виконання курсової роботи;
- 2) захист роботи.

Система рейтингових (вагових) балів та критерії оцінювання

Курсова робота (змістовна частина), R_t

1. Перший розділ (теоретичний)	Бали
- Наявний вступ, матеріал наведений повно, логічне обґрунтування вибору теми	15
- Наявний вступ, матеріал наведений повно, немає обґрунтування вибору теми	8-14
- Неповно викладений матеріал, немає чіткого вступу, немає логічного обґрунтування вибору теми	1-7
- Розділ відсутній	0
2. Другий розділ (аналітичний)	
- Матеріал викладено повно, немає зайвої інформації, проведено детальний аналіз, студент вільно орієнтується у фактичному матеріалі та методиці його обробки, наявні обґрунтовані висновки	15
- Матеріал викладено повно, проведено детальний аналіз, проте студент погано орієнтується у матеріалі, недостатньо володіє методикою його обробки, наявні висновки	9-14
- Матеріал викладено частково, не проведений детальний аналіз, висновки відсутні, або необґрунтовані	5-8
- Матеріал викладено у мінімальному обсязі, відсутні висновки, порушена логіка	1-4
- Розділ відсутній	0
3. Третій розділ (рекомендаційний)	
- Висновки побудовані на попередньому аналізі, наявний внутрішній логічний зв'язок, висновки повні, рекомендації логічно обґрунтовані	20
- Висновки неповні, не охоплюють весь спектр можливих відповідей, не враховують весь попередньо зроблений аналіз, рекомендації логічно обґрунтовані	10-19
- Висновки неповні, відсутній логічний зв'язок із попереднім аналізом, немає рекомендацій	1-9
- Розділ відсутній	0
Захист роботи, R_p	
- Володіння матеріалом в повному обсязі, активний та обґрунтований захист своєї думки	50
- Студент не в повній мірі орієнтується в матеріалі, слабкий захист своєї думки, слабка аргументація висновків і пропозицій	10-49

- Недостатня аргументація висновків і пропозицій, погане володіння матеріалом, неспроможність обґрунтувати свою думку	1-9
- Відсутній захист	0
Штрафні та заохочувальні бали	
- Неналежне оформлення текстового, табличного матеріалу курсової роботи	-1-10
- Здача роботи пізніше зазначеного терміну	-1-7
За списану роботу студент отримує	0

Розрахунок шкали рейтингу:

Сума вагових балів за виконання текстової частини складає:

$$R_t = 15+15+20 = 50 \text{ балів}$$

Рейтингова шкала з курсової роботи складає:

$$R_k = R_t + R_p = 50 + 50 = 100 \text{ балів}$$

Для отримання відповідної оцінки з курсової роботи студент має набрати згідно з таблицею перерахунку:

Оцінка	Отримана кількість балів
Відмінно	Від 95 до 100 балів
Дуже добре	Від 85 до 94 балів
Добре	Від 75 до 84 балів
задовільно	Від 65 до 74 балів
достатньо (задовольняє мінімальні критерії)	Від 60 до 64 балів
незадовільно	Менше 60 балів
не допущено	Менше 40 балів

Студенти, які набрали рейтинг з курсової роботи менше 60 балів, зобов'язані переробити курсову роботу.

Студенти, курсова робота яких не зарахована, не допускаються до складання екзамену.

6. Методичні рекомендації

Структура курсової роботи:

Курсова робота повинна складатися з наступних пунктів:

1. Лист пояснювальної записки
2. Лист завдання
3. Зміст
4. Вступ
5. Перелік основних позначень
6. Розділ I Теоретичний (сутність, підходи до визначення об'єкта та предмета дослідження)
7. Розділ II Аналітичний (сучасний стан та проблеми об'єкта дослідження)
8. Розділ III Прогнозування тенденцій та перспектив розвитку, рекомендації щодо вирішення проблем.
9. Висновки
10. Перелік використаної літератури
11. Додатки

Подання курсової роботи на перевірку повинно бути здійснено до визначеної дати, після якої доповнення та внесення правок в текст пояснювальної записки не дозволяється. Захист курсової роботи проводиться в навчальній аудиторії шляхом заслуховування студента у формі презентації курсової роботи та постановки питань. Під час захисту дозволяється використовувати матеріал пояснювальної записки та довідкові дані. Оцінювання проводиться згідно положення рейтингової системи з виставленням балів та оцінок у залікову відомість.

7. Навчальні матеріали та ресурси

Базова література:

1. Інформаційні системи в управлінні персоналом. Навчальний посібник / В. С. Пономаренко, І. В. Журавльова, І. Л. Латишева. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 336 с.
2. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навч. посіб. / П. С. Клімушин. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2013. – 260 с.

Додаткова література:

3. Информационные системы и технологии управления: Учеб. пособие / Под ред. Г.А.Титоренко. – 3-е изд., доп. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2010. – 592 с. – ISBN 978-5-238-01766-2.
4. Лешек Мацяшек. Анализ и проектирование информационных систем с помощью UML 2.0, 3-е издание. – СПб.: Издательство «Вильямс», 2008. – 816с. – ISBN 978-5-8459-1430-9.
5. 9. Провалов В.С. Информационные технологии управления: Учеб. пособие. – М.: Флинта, МПСИ, 2010. – 376с. – ISBN 978-5-9765-0269-7.
6. 10. Трофимов В.В. Информационные системы и технологии в экономике и управлении. – М.: Юрайт, 2010. – 528с. – ISBN 978-5-9916-0919-7.

Робочу програму навчальної дисципліни (силабус):

Складено доцентом кафедри економічної кібернетики, к.е.н., доцентом Трофименко О. О.

Ухвалено кафедрою економічної кібернетики (протокол № 14 від 29.06.2022 р.)

Погоджено Методичною комісією факультету менеджменту та маркетингу (протокол № 11 від 06.07.2022 р.)