

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института экономики, финансов и
управления в АПК
Гунько Юлия Александровна

«__» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ (ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ)

**Б1.В.06 Цифровая трансформация в управлении человеческими
ресурсами**

38.04.02 Менеджмент

Управление человеческими ресурсами

магистр

очная

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-2 Стратегическое управления человеческими ресурсами	ПК-2.2 Участвует в администрировании процессов стратегического управления человеческим и ресурсами	знает стратегии использования аналитического ПО
		умеет производить выбор аналитического ПО для решения задач цифровой трансформации
		владеет навыками навыками проектирования системы цифровой трансформации

2. Перечень оценочных средств по дисциплине

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Код индикаторов достижения компетенций	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций
1.	1 раздел. Цифровая трансформация бизнеса и новые бизнес-модели			
1.1.	Задачи цифровой трансформации	3		
1.2.	Алгоритм цифровой трансформации	3		
1.3.	Особенности бизнес-процессов, для которых проводится цифровая трансформация	3		
1.4.	Контрольная точка № 1 по темам 1-3	3		Контрольная работа
1.5.	Важнейшие принципы цифровой трансформации	3		
1.6.	Условия успеха цифровой трансформации	3		
1.7.	Контрольная точка № 2 по темам 4-5	3		Контрольная работа
1.8.	Институциональные аспекты цифровой экономики	3		
1.9.	Тенденции развития цифровой экономики в России и мире	3		
1.10.	Контрольная точка № 3 по темам 6-7	3		Контрольная работа
	Промежуточная аттестация			За

3. Оценочные средства (оценочные материалы)

Примерный перечень оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде (Оценочные материалы)
Текущий контроль			
Для оценки знаний			
Для оценки умений			
1	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу	Комплект контрольных заданий по вариантам
Для оценки навыков			
Промежуточная аттестация			
2	Зачет	Средство контроля усвоения учебного материала практических и семинарских занятий, успешного прохождения практик и выполнения в процессе этих практик всех учебных поручений в соответствии с утвержденной программой с выставлением оценки в виде «зачтено», «незачтено».	Перечень вопросов к зачету

4. Примерный фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) "Цифровая трансформация в управлении человеческими ресурсами"

Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

1. Цифровизация мира. Влияние цифровых технологий на бизнес.
2. Определение цифровой трансформации и возможности цифровой трансформации бизнеса.
3. Цифровая инфраструктура.
4. Понятие digitization (оцифровка) и digitalization (цифровизация).
5. Изменения на рынках. Влияние на бизнес цифровых технологий.
6. Тренды цифровой трансформации.
7. Определение цифрового предприятия.
8. Принципы цифровой трансформации организации.
9. Экспоненциальные организации.
10. Виртуальная реальность: понятие и технологии.
11. Дополненная реальность: понятие и технологии.
12. Интернет вещей: история появления интернета вещей, тенденции развития.
13. Роботизация: история развития робототехники; ключевые потребители роботов.
14. Искусственный интеллект. Машинное обучение и искусственный интеллект.
15. 3D печать.
16. Industry 4.0 ("Умная" фабрика).
17. Большие данные: определение больших данных, принципы больших данных и источники.
18. Кросс-функциональная аналитика
19. Факторы, необходимые для цифровой трансформации бизнеса
20. Архитектура цифровой трансформации
21. Цифровая трансформация промышленности.
22. Цифровая трансформация образования и культуры
23. Цифровая трансформация сельского хозяйства.
24. Цифровая трансформация здравоохранения.
25. Цифровая трансформация туризма.
26. Цифровые социальные сервисы.
27. Умный город.
28. Цифровое государственное и муниципальное управление.
29. Экосистема инноваций.
30. Новые модели цифровой трансформации: новые бизнес-модели, операционные модели, мо-дели взаимодействия.

***Примерные оценочные материалы
для проведения промежуточной аттестации (зачет, экзамен)
по итогам освоения дисциплины (модуля)***

Типовые вопросы для письменного ответа (1 вопрос – 5 баллов)

Тема 1. Задачи цифровой трансформации

1. Суть трансформации.
2. Цифровой переворот.
3. Концепция цифровой бизнес-модели.

Тема 2. Алгоритм цифровой трансформации

1. Алгоритм цифровой трансформации компаний на основе бизнес-моделей.

Тема 3. Особенности бизнес-процессов, для которых проводится цифровая трансформация

1. Мотивационные состояния человека.
2. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда.
3. Психологические типы личности и их классификация.
4. Социальная типология личностей.

Практико-ориентированные задачи (7 баллов)

Задача 1.

1. Автоматизация процесса обработки первичной документации с помощью робота RPA
2. Организация работы офиса по типу open space и гибкого офиса
3. Корректировка процесса получения электронных пропусков в офис
4. Организация работы удаленных команд

5. Собственник уходит от операционной деятельности и нанимает генерального директора
Задание: Определить какого порядка изменение? 1,2 или 3

Задача 2.

1. Покупка нового мощного сканера, способного быстро автоматически сканировать большие пакеты документов.

2. Проект по автоматическому распознаванию отсканированных документов и внесение в ба-зу данных.

3. Проект по проверке отсканированных паспортов и других документов при приеме на работу.

4. Проект по автоматизации процесса подбора персонала

Задание: Определить тип изменений и механизмы.

Кейс-задача (8 баллов)

Кейс 1.

Оцените экономическую эффективность рекламной кампании в сети Интернет посредством расчета некоторых показателей эффективности. Для этого:

1. Рассчитайте показатели экономической эффективности для фирмы А.

2. Рассчитайте показатели экономической эффективности для фирмы В.

Условие задачи. Были проведены две рекламные кампании двумя различными фирмами (фирмой «А» и фирмой «Б»).

Фирмой «А» было куплено 100000 показов за 25000 руб. Показы были реализованы за 10 дней. За это время сайт посетили около 33000 уникальных пользователей. Количество кликов 1300. Доля привлеченных посетителей из Москвы составила свыше 70%. До 85% посещений произошло в рабочее время. Половина из посетителей сайта вошли в Интернет-магазин, 25 человек зарегистрировали и оформили заказ. В итоге было оплачено 20 заказов, что обеспечило получение прибыли на сумму 35000 руб. Было заполнено 100 анкет с предложениями по улучшению работы, из них 10 предложений признаны конструктивными. Раздел «Дилеры» посетило 20 человек, 5 – заполнили заявку на сотрудничество, в итоге с двумя был заключен соответствующий контракт.

Фирмой «В» было куплено 50000 показов за 20000 руб. Показы были реализованы за 10 дней. За это время сайт посетили около 6000 уникальных пользователей. Количество кликов 850. Доля привлеченных посетителей из Санкт-Петербурга составила свыше 80%. До 45% посещений произошло в рабочее время. Две трети из посетителей сайта вошли в Интернет-магазин, 30 человек зарегистрировали и оформили заказ. В итоге было оплачено 25 заказов, что обеспечило получение прибыли на сумму 15000 руб. Было заполнено 70 анкет с предложениями по улучшению работы, из них 8 предложений признаны конструктивными. Раздел «Дилеры» посетило 12 человек, 3 – заполнили заявку на сотрудничество, в итоге с двумя был заключен соответствующий контракт.

Найдите для каждой из фирм:

1) Стоимость 1000 показов баннеров.

2) CR – converse on rate – коэффициент эффективного посещения (конверсия сайта).

3) CTR — коэффициент просмотра рекламы.

4) Сколько человек просмотрело рекламу?

5) ROI (return on investment) - коэффициент окупаемости инвестиций (или коэффициент прибыльности инвестированного капитала).

3. Сделайте анализ пользователей из определенного региона для каждой из фирм, т.е. рассчитать количество пользователей из того или иного региона.

4. Сравните эффективность фирм А и В между собой, проанализируйте.

Сделайте выводы.

Типовые практико-ориентированные задачи (к зачету)

Задача 1. Президент компании или известный музыкант могут зарабатывать сотни тысяч долларов в год, а обычный служащий во много раз меньше. Проанализируйте эти различия и сформулируйте ответ на вопрос:

какие факторы лежат в основе дифференциации ставок заработной платы ?

Задача 2. Отдел управления персоналом европейской штаб - квартиры многонациональной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой в штаб - квартире по классической схеме: ежегодное аттестационное собе-

седование с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю своего времени в региональных филиалах и лишь иногда появляется в своем офисе. Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет. Результаты опроса показали, что:

*65% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;

*50% сотрудников считают, что их руководители не могут объективно оценить их работу поскольку не располагают необходимой для этого информацией;

*45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения; 12% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;

*68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо помимо повышения оклада;

*75% проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения; 25% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых, и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы:

1. О чем говорят результаты опроса?
2. В чем причины сложившейся ситуации?
3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки вы могли бы предложить отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры

Темы письменных работ (эссе, рефераты, курсовые работы и др.)

Цифровая трансформация промышленности.

Цифровая трансформация образования и культуры

Цифровая трансформация сельского хозяйства.

Цифровая трансформация здравоохранения.

Цифровая трансформация туризма.

Цифровые социальные сервисы.

Умный город.

Цифровое государственное и муниципальное управление.

Экосистема инноваций.

Новые модели цифровой трансформации: новые бизнес-модели, операционные модели, модели взаимодействия.