

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 16.06.2026 06:53:21
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Оценочный материал для промежуточной аттестации по дисциплине

«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ»

Квалификация выпускника	<u>магистр</u>
Направление подготовки	<u>38.04.03 «Управление персоналом»</u>
Направленность (Профиль)	<u>Экономика труда и управление персоналом организации</u>
Форма обучения	<u>Заочная</u>
Кафедра разработчик	<u>Государственного и муниципального управления и управления персоналом</u>
Выпускающая кафедра	<u>Государственного и муниципального управления и управления персоналом</u>

Типовые задания для контрольной работы

По выбранной Вами тематике необходимо подготовить контрольную работу.

Структура контрольной работы:

А. Титульный лист.

Б. Содержание (состоящее из введения, вопросов основной части, заключения, списка литературы, а также страниц, с которых начинаются эти разделы работы).

В. Введение

Г. Основная часть

Д. Заключение

Е. Список литературы

Тематика контрольных работ:

1. HR-tech: сущность, основные тенденции и драйверы развития.
2. Сравнительный анализ традиционных и цифровых HR-процессов.
3. Цифровая HR-стратегия: разработка, внедрение и оценка эффективности.
4. Автоматизация рекрутмента: системы отслеживания кандидатов (ATS).
5. Использование искусственного интеллекта (AI) для подбора и отбора персонала.
6. Чат-боты в рекрутинге: функции, эффективность и ограничения.
7. Технологии проверки навыков (скрининг) и оценки кандидатов.
8. Платформы для проведения видеосью и асинхронного интервьюирования.
9. Цифровой онбординг: технологии и практики быстрой адаптации новых сотрудников.
10. Gamification в управлении персоналом: мотивация, обучение и адаптация.
11. Системы управления эффективностью (Performance Management) на основе данных.
12. Цифровые платформы для непрерывного обучения и развития (L&D).
13. Применение больших данных (Big Data) и аналитики в управлении талантами.
14. Прогнозная аналитика (Predictive Analytics) для управления текучестью кадров.
15. Внедрение HRIS (Human Resource Information System) и ERP-систем в управлении персоналом.
16. Использование мобильных приложений для HR: самообслуживание сотрудников.
17. Диджитализация внутренних коммуникаций: корпоративные порталы и социальные сети.
18. Технологии управления удаленными и гибридными командами.
19. Системы мониторинга и учета рабочего времени: этические аспекты.
20. Цифровая культура и ее влияние на вовлеченность сотрудников.
21. Управление вовлеченностью с помощью цифровых платформ и pulse-опросов.
22. Внедрение электронного документооборота (ЭДО) в кадровых процессах.
23. Использование биометрии в управлении персоналом: безопасность и конфиденциальность.
24. Нейротехнологии и их применение в оценке и развитии персонала.
25. Блокчейн в HR: перспективы использования для верификации данных сотрудников.

26. Роль HR-бренда в цифровую эпоху и технологии его продвижения.
27. Влияние искусственного интеллекта на будущее профессии HR-менеджера.
28. Кибербезопасность и защита персональных данных сотрудников.
29. Оценка эффективности инвестиций (ROI) в HR-технологии.
30. Адаптация персонала к цифровой трансформации: вызовы и решения.

Типовые вопросы к зачету:

1. Цифровая трансформация кадровой службы: сущность, движущие силы и основные этапы внедрения в компании.
2. Переход от учета «человеческих ресурсов» к управлению «человеческим капиталом»: изменение роли кадровой службы в бизнес-процессах.
3. Кадровая стратегия как часть цифровой стратегии организации: принципы согласования.
4. Эволюция кадровых технологий: от кадрового делопроизводства к управлению опытом и вовлеченностью сотрудников.
5. Гибкие методы управления (Agile, Scrum) в работе с персоналом: возможности и ограничения.
6. Передача кадровых функций сторонним организациям (аутсорсинг) и вывод персонала за штат (аутстаффинг): риски и правовые аспекты.
7. Информационные системы управления персоналом: функционал, критерии выбора, примеры.
8. Самообслуживание сотрудников через кадровые порталы: влияние на прозрачность и скорость процессов.
9. Роботизация рутинных кадровых процессов (выгрузка отчетов, оформление новых сотрудников, кадровый учет).
10. Электронный кадровый документооборот: преимущества и требования законодательства.
11. Использование чат-ботов и голосовых помощников в подборе и адаптации.
12. Цифровые профили сотрудников и система грейдов в автоматизированных системах.
13. Современные технологии подбора персонала: воронка найма, автоматизированные рекрутинговые платформы.
14. Видеорезюме, видеointервью и автоматический отбор резюме с помощью алгоритмов: плюсы и минусы.
15. Использование игровых технологий в профессиональном отборе (деловые игры, оценочные симуляции).
16. Цифровая адаптация новых сотрудников: приветственные треки, мобильные приложения для новичков, электронные контрольные списки.
17. Социальные сети как канал подбора персонала и развитие бренда работодателя.
18. Системы дистанционного обучения: структура, контент, управление индивидуальными траекториями обучения.
19. Микрообучение (короткими порциями) и мобильное обучение: технологии и эффективность.
20. Технология создания и управления корпоративной базой знаний.
21. Электронная оценка персонала: онлайн-опросы по методике «360 градусов», оценка компетенций.
22. Применение дополненной и виртуальной реальности в обучении и адаптации (тренажеры рабочих мест).
23. Электронное наставничество с использованием специализированных платформ.

24. Непрерывная оценка эффективности сотрудников вместо ежегодных собеседований: инструменты и практики (работа с целями ОКР, непрерывная обратная связь).
25. Цифровые инструменты сбора обратной связи: быстрые опросы, индекс лояльности сотрудников, платформы для обратной связи.
26. Игровые механики в управлении эффективностью и ключевыми показателями (игрофикация).
27. Платформы для управления опытом сотрудников управление жизненным циклом сотрудника в цифровой среде.
28. Программы признания и благодарности сотрудников на базе корпоративных приложений.
29. Кадровая аналитика: понятие, уровни зрелости (от описательной до прогностической).
30. Ключевые показатели современной кадровой службы: время закрытия вакансии, стоимость найма, качество подбора, текучесть кадров, индекс лояльности.
31. Построение кадровых дашбордов (наглядных панелей управления) для визуализации и прогнозирования текучести.
32. Прогностическая аналитика в управлении персоналом: предсказание рисков увольнения, успешности кандидата, выявление потенциальных руководителей.
33. Этические и правовые вопросы сбора и анализа персональных данных сотрудников.
34. Управление большими данными в кадровой сфере: источники, методы, примеры.
35. Удаленный и гибридный форматы работы: технологии синхронизации, контроля результата и поддержания корпоративной культуры.
36. Цифровое благополучие и технологии предотвращения эмоционального выгорания удаленных сотрудников.