**Примерные оценочные материалы, применяемые при проведении**

**промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

**«Цифровизация процессов управления персоналом»**

При проведении промежуточной аттестации обучающемуся предлагается дать ответы на 2 вопроса, приведенных в экзаменационном билете, из нижеприведенного списка.

Примерный перечень вопросов

1. Цифровая экономика: понятие и основные черты
2. Сущность программы «Цифровая экономика» в РФ
3. Основные показатели эффективности программы «Цифровая экономика» в РФ
4. Цифровые технологии Индустрии 4.0
5. Особенности цифровой трансформации служб управления персоналом
6. Влияние цифровых технологий на производительность труда работника
7. Преимущества перехода на цифровую составляющую труда для руководителей служб HR, работников и бизнес-среды
8. Автоматизация процессов управления персоналом
9. Этапы цифровой трансформации служб управления персоналом
10. Искусственный интеллект при организации процессов подбора и сопровождения персонала
11. Уровни искусственного интеллекта
12. Сценарии развития рабочей среды до 2030 года
13. Компетентностная модель «успешного» работника
14. Особенности подбора персонала: виды и специфика
15. Использование цифровых технологии при организации массового найма работников
16. Использование Big Data при формировании «цифрового портрета» работника
17. HR-аналитика: этапы развития и ключевые особенности
18. Использование “больших данных» в HR-аналитике
19. Этапы внедрения комплексного решения модуля HR-аналитики в организации
20. Модели зрелости процесса привлечения талантов
21. Виды и организация управления адаптацией персонала с использованием цифровых технологий
22. Виды и организация управления адаптацией персонала.
23. Использование виртуальной и дополненной реальности в обучении персонала
24. Виды чат-ботов для решения HR-задач
25. Кибербезопасность в управлении персоналом
26. Digital HR: цели трансформации и ее реальные выгоды для бизнеса
27. Персональные траектории развития и возможности цифрового компетентностного профиля

Примеры кейсов

Кейс 1.

Как устроена мобильная адаптация в «Северстали»

«Северстали» было важно сделать процесс адаптации максимально простым и удобным для всех сотрудников. Поэтому эксперты TalentTech позаботились, чтобы весь контент был не только полезным, но и приятным для восприятия. Помимо текстов, в приложении есть обучающие ролики, инфографика, фото, ссылки на курсы и чек-листы, которые пригодятся на встречах с руководителем и наставником.

В каждом задании даётся максимум полезной информации, благодаря которой у новичков снижается уровень тревоги во время испытательного срока и повышается осведомлённость о различных правилах и бонусах, которые действуют внутри компании. Например, из задания «Развивайся и реализуй идеи» можно узнать про возможности карьерного роста, истории успеха и «Фабрику идей» — систему поощрения сотрудников за предложения по улучшению условий труда.

За выполнение заданий внутри TalentTech.Адаптации новичок получает баллы эффективности, из которых складывается его рейтинг в приложении. Ответы сотрудника помогают понять, хорошо ли он усвоил материал и нужна ли ему помощь.

Сбор обратной связи организован на всех этапах адаптации:

Уровень 1. Знакомство с приложением

Уровень 2. Информация о компании, подразделении, миссии, ценностях

Уровень 3. Пребординг. Информация о трудоустройстве: документы, инструктаж, пропуск

Уровень 4. Первый день: нормативы, СИЗы, маршруты следования, задачи на первые 3 дня

Уровень 5. Первая неделя: расположение оборудования, рабочего пространства, план адаптации

Уровень 6. Первый месяц: работа без рисков, задачи подразделения, структура команды, ИПР

Уровень 7. Итоги. Сбор обратной связи

Кейс 2.

Международная сеть отелей Marriott создала игру "My Marriott Hotel" для привлечения кандидатов. В игре кандидаты управляли своим собственным отелем, проектировали ресторан, покупали инвентарь, обучали сотрудников и обслуживали гостей. В зависимости от качества обслуживания, игрок либо получал очки, либо же их терял.

Благодаря этой игре кандидаты получали представление о работе, а компания могла сразу отсеять специалистов, которые не имеют подходящих навыков.

Игра была разработана, в первую очередь, для привлечения кандидатов за пределами США на глобальных аренах. Технически "My Marriott Hotel" – это деловая игра симулятор, которая немного отличается от геймификации.

В геймификации вы применяете игровые элементы в работе или обучении. А с бизнес-играми вы моделируете среду для тестирования или обучения сотрудников. Но поскольку, такая игра – это часть крупного процесса, она вполне может быть частью стратегии по геймификации.

Результат. Компания смогла заинтересовать кандидатов и дала им возможность лучше понять специфику работы. Кроме того, это облегчило адаптацию новичков, поскольку они поняли основные задачи еще до начала работы в компании.