

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»
Институт истории и международных отношений

УТВЕРЖДАЮ
Директор института
Черевичко Т.В.

" " 2022 г.

Рабочая программа дисциплины
ЦИФРОВАЯ СЕРВИСНАЯ ЭКОНОМИКА И РЫНОК ТРУДА

Направления подготовки магистратуры
43.04.01 Сервис
профиль «Инновационный сервис»

Квалификация (степень) выпускника
Магистр

Форма обучения
очная

Саратов,
2022

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	К.М. Керими		
Председатель НМК	А.В. Баранов		
Заведующий кафедрой	Т.В. Черевичко		
Специалист Учебного управления	И.В. Юшинова		

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Цифровая сервисная экономика и рынок труда» является – ознакомление студентов с основными понятиями в области цифровой сервисной экономики, рынка труда, изучение роли процессов цифровизации в развитии современного общества, а также возможностей и основных направлений применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина Б1.В.10 «Цифровая сервисная экономика и рынок труда» относится к дисциплинам Блока 1 «Дисциплины (модули)» в части, формируемой участниками образовательных отношений. Изучение данной дисциплины запланировано в 3 семестре.

Дисциплина «Цифровая сервисная экономика и рынок труда» является важным связующим звеном в системе преподавания дисциплин бакалавриата, логически продолжает развитие системы знаний о современной экономике и процессе обслуживания, заложенных в рамках преподавания дисциплин «Государственное регулирование сервисных правоотношений», «Цифровизация в сервисе», «Современные бизнес-модели в сфере сервиса» и является основой для изучения таких дисциплин как «Организация и управление коммерческой деятельностью в сфере сервиса» «Основы проектирования в сервисной деятельности».

Полученные знания и умения реализуются в процессе прохождения производственной практики.

3. Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-1 способен осуществлять стратегическое планирование, организацию и контроль деятельности в сфере инновационного сервиса на различных уровнях управления	ПКО-1.1. Проводит стратегический анализ, выявляет факторы успеха, экономически обосновывает корпоративные и функциональные стратегии развития предприятий сферы сервиса. ПКО-1.2. Формирует концепцию и планирует реализацию конкурентной стратегии развития предприятий сферы сервиса ПКО-1.3. Способен выполнить прогнозирование развития сферы сервиса и сервисной деятельности в разрезе различных уровней управления.	Знать основные направления применения современных технологий и технических достижений; методы управления проектами; Уметь применять современные технологии с учетом специфики сервиса; проводить исследования социально-психологических особенностей потребителя; разрабатывать проектную документацию с применением компьютерного моделирования и проектирования; Владеть теоретическими знаниями и практическими приемами управления проектами; навыками применения современных технологий с учетом специфики сервиса.
ПКО-4. Способен применять научные концепции исследования и моделирования для	ПКО-4.1. Обосновывает выбор научных концепций и методов исследования и моделирования развития сферы сервиса	Знать обоснование выбора научных концепций и методов исследования и моделирования развития сферы сервиса; Уметь проводить предпроектный

обоснования маркетинговой среды сервисного предприятия	ПКО-4.2. Проводит предпроектный анализ с применением современных методов научных исследований ПКО-4.3. Проводит исследование и моделирование развития рынка услуг, обоснование стратегических решений по развитию предприятий сферы сервиса	анализ с применением современных методов научных исследований; Владеть навыками исследования и моделирования развития рынка услуг, обоснования стратегических решений по развитию предприятий сферы сервиса
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц, 72 часа

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы промежуточной аттестации
				Всего	Лекции	Практ. занятия	Самост. работа	
1.	Сервисная экономика и государство «как платформа»	3	1-3	16	4	4	8	письменное задание, тест
2.	Труд и его социально-экономическая сущность	3	4-7	15	4	4	7	доклад, тест
3.	Трудовой потенциал организации	3	8-11	15	4	4	7	доклад, тест
4.	Человеческий капитал в системе социально-трудовых отношений на рынке труда	3	12-14	12	2	2	8	аналитическая работа, тест
5.	Цифровизация в управлении человеческими ресурсами	3	15-17	14	2	4	8	доклад, тест
6.	Промежуточная аттестация	3						зачет
7.	Итого за 3 семестр			72	16	18	38	
8.	Общая трудоемкость дисциплины			72				

Содержание дисциплины

Тема 1. Сервисная экономика и государство «как платформа».

Реализация идеи «Государство как платформа». Формы реализации платформенного подхода в государственном управлении. Роль процессов цифровизации в развитии современного общества. Электронное государство и электронное правительство. Федеральный проект «Цифровое государственное управление». Характеристика автоматизированных информационных систем и сервисов, используемых для взаимодействия государства и рынка в РФ. Информационное (электронное) общество. Электронная (цифровая) экономика. Электронный бизнес. Электронная коммерция.

Интернет-маркетинг. Тренды в области электронной коммерции. Нормативно-правовые основы цифровизации взаимодействия государства и рынка труда.

Тема 2. Труд и его социально-экономическая сущность.

Определение труда и его двойственный характер. Трудовой процесс и его элементы. Содержание, характер, организация труда. Функции трудовой деятельности. Науки, изучающие трудовую деятельность. «Физиологическая» классификация труда. социального партнерства в сфере труда по Трудовому кодексу Российской Федерации.

Тема 3. Трудовой потенциал организации.

Понятие «потенциал» и трудовой потенциал как система. Факторы, влияющие на трудовой потенциал (общества, организации, работника/личности). Трудовой потенциал работника как система. Личностная и квалификационная подсистемы трудового потенциала работника. Трудовой потенциал общества. Характеристики трудового потенциала работника, организации, общества и их основные показатели. Индексом человеческого развития. Международная практика оценки человеческого потенциала страны: индекс человеческого развития.

Тема 4. Человеческий капитал в системе социально-трудовых отношений на рынке труда.

Формирование теории человеческого капитала как самостоятельного научного направления. Особенности человеческого капитала. Инвестиции в человеческий капитал. Классификации человеческого капитала. Индивидуальный, организационный, национальный человеческий капитал. Основные подходы к оценке человеческого капитала.

Тема 5. Цифровизация в управлении человеческими ресурсами.

Возможности и основные направления применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами. Цели и принципы деловой оценки персонала современной организации. Понятие и назначение ERP-систем. Самооценка проактивного мышления. Тайм-менеджмент.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины «Цифровая сервисная экономика и рынок труда»

В учебном процессе используются следующие формы самостоятельной работы студентов: составление схем-конспектов по узловым вопросам конкретных тем, подготовка докладов, рефератов, сообщений; разработка сценариев деловых и ролевых игр, создание творческих эссе. Обучающийся должен проводить самостоятельный анализ и систематизацию исходных данных. Целесообразно рекомендовать следующие этапы в выполнении самостоятельной работы:

- изучение специальной научной литературы и другой информации, достижений отечественной и зарубежной науки в области изучения проблем теории и практики мирового хозяйства;
- осуществление сбора, обработки, анализа и систематизации научной и специальной информации по теме исследования;
- выделение основных проблем;
- предложение возможных путей решения этих проблем.

По итогам выполненной работы проводится собеседование и (или) тестовый контроль.

В рамках самостоятельной работы при подготовке к семинарам практикуется организация проектной деятельности.

Методические рекомендации по подготовке к организации проектной деятельности:

Во-первых, содержание проектов должно быть тщательно сконструировано и разработано в методическом плане. Студентам должна предъявляться не только тема учебного проекта. Должны быть четко и кратко сформулированы его проблема и исходные данные. Первые учебные проекты могут содержать примерный ход решения проблемы. С методической точки зрения наиболее важными в организации такого рода учебной деятельности студентов являются следующие позиции:

Сочетание индивидуальной, групповой и фронтальной деятельности. Правильная организация такой деятельности должна учитывать индивидуальные качества личности-студента (темперамент, характер, память, воображение и др.), его социальные отношения (с государством, природой, другими людьми).

Методические условия организации обучения на старшей ступени должны предполагать свободное доброжелательное общение, направленное, в первую очередь, на размышление, рассуждение, обмен мнениями. Этого можно добиться только посредством уважительного отношения к личности студентов, к его мнению, к его идеям. Уверенность в себе, в своем достоинстве позволяет учащимся более полно реализовать свой потенциал в обучении. Особенно важно научить студентов делиться своими мыслями, научить слушать друг друга, высказывать разные мнения и подходы к решению одной проблемы.

Методика решения учебных процессов предусматривает несколько этапов. Назовем основные:

- Сбор информации (учебник, средства массовой информации, сборники статистических материалов, общественное мнение);
- Определение общественно значимой цели проекта;
- Осмысление (вопросы, высказывания "за" и "против");
- Размышление (в устной или письменной форме).

Результаты такой работы могут представляться в разной форме - эссе, рекомендация органам Управления, организация межпредметной конференции, предложения к руководителям производственных и других предприятий и систематизирована в форме карт, картосхем, статистических таблиц, графиков, диаграмм.

Тестирование

Информатизация это

- расширение использования информационных технологий для решения традиционных, стандартных управленческих задач
- расширение использования информационных технологий для решения отдельных управленческих задач
- формирование целостных сред «обитания» (экосистемы, платформы)
- расширение использования информационных технологий для решения новых, комплексных управленческих задач

Связь информатизации и цифровизации в том, что

- цифровизация – самостоятельный, уникальный этап развития экономики и общества
- цифровизация и информатизация – это синонимы
- цифровизация – этап, органически и логически связанный с информатизацией
- цифровизация предшествует информатизации

Национальный проект включает

- перечень национальных целей в определенной сфере

- информацию о лучших управленческих практиках
- сроки, ответственных
- альтернативные сценарии развития
- мероприятия по достижению целей

Федеральный проект это

- федеральный проект и национальный проект это синонимы
- составной элемент национального проекта
- федеральный проект и государственная программа – это синонимы
- составной элемент государственной программы

Орган, отвечающий в РФ за выработку государственной политики и регулирование вопросов развития цифровой экономики

- Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ
- Министерство связи и массовых коммуникаций РФ
- Министерство промышленности и торговли РФ
- Министерство экономического развития РФ

Цифровая экономика – хозяйственная деятельность, которая характеризуется следующими признаками

- ключевой фактор производства - данные в цифровом виде
- новая технологическая основа для развития бизнеса
- новая информационная инфраструктура взаимодействия власти и крупных госкомпаний
- новая информационная инфраструктура взаимодействия власти и бизнеса
- ключевой фактор производства – человеческий капитал

Особенностями цифровых платформ в сфере государственного управления являются

- общественная ценность от взаимодействия на платформе
- отсутствие конкурирующих платформ
- не ориентированы на извлечение прибыли, но могут покрывать операционные издержки
- наличие конкурирующих платформ
- покрытие операционных издержек

Выберите один признак, который не характерен для экосистемы цифровой экономики

- постоянное взаимодействие цифровых платформ, аналитических и информационных систем, входящих в экосистему
- наличие информационно-технологической инфраструктуры и единой информационной среды для взаимодействия участников

- закрытость и не возможность подключиться новым участникам
- взаимовыгодное партнерство участников

Навык работника одинаково эффективно общаться с бизнес-партнерами и клиентами, являющимися представителями различных культур, с учетом их обычаев и традиций, этических и моральных норм, называется:

- Системное мышление
- Междисциплинарность
- Мультикультурность
- Мультиязычность

Набор благ, социальных компенсаций и льгот, предоставляемых работнику компанией, в которой он работает, называется:

- Социальная общность
- Социальный пакет
- Социальная инфраструктура
- Социальный статус

Тип команды, когда сотрудники выполняют единый проект, но находятся в разных компаниях, городах, странах, называется:

- Распределительная команда
- Самоуправляемая команда
- Контролируемая команда
- Функциональная команда

Внештатный работник, как правило, работающий на удаленной основе, без заключения долговременного договора с работодателем, и нанимаемый для выполнения определенного перечня работ, называется:

- Руководитель.
- Технический исполнитель.
- Фрилансер.
- Вспомогательный рабочий.

Базовой инновацией, какой промышленной революции (глобальной трансформации производственного уклада) являлся конвейер:

- 1-й промышленной революции (Индустрия 1.0).
- 2-й промышленной революции (Индустрия 2.0).
- 3-й промышленной революции (Индустрия 3.0).
- 4-й промышленной революции (Индустрия 4.0).

Способность компании создавать дополнительный поток клиентов и дополнительную прибыль за счет глубокого понимания и удовлетворения потребностей клиентов, называется:

- Экологическое мышление
- Бережливое производство
- Мультикультурность
- Клиентоориентированность

Базовой инновацией, какой промышленной революции (глобальной трансформации производственного уклада) являлся механический ткацкий станок:

- 1-й промышленной революции (Индустрия 1.0).
- 2-й промышленной революции (Индустрия 2.0).
- 3-й промышленной революции (Индустрия 3.0).
- 4-й промышленной революции (Индустрия 4.0).

Уровень социального партнерства, который устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в субъекте Российской Федерации, называется:

- Локальный уровень
- Федеральный уровень
- Территориальный уровень
- Региональный уровень

Вид соглашения, которое устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования, называется:

- Территориальное соглашение
- Региональное соглашение
- Генеральное соглашение
- Отраслевое соглашение

Представители стороны социального партнерства, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение какого периода со дня получения указанного положения (уведомления):

- Трех календарных дней
- Семи календарных дней
- Четырнадцати календарных дней
- Тридцати календарных дней

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется следующий документ:

- Протокол маршрутизации
- Протокол заседания
- Протокол разногласий
- Следственный протокол

При проведении контроля за выполнением коллективного договора (соглашения) в течение какого срока со дня получения запроса представители сторон социального партнерства обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию:

- Не позднее семи дней
- Не позднее четырнадцати дней
- Не позднее одного месяца
- Не позднее трех месяцев

На какой срок действия заключается коллективный договор:

- Не более одного года
- Не более двух лет
- Не более трех лет
- Ничего из вышеперечисленного неверно

Уровень социального партнерства, который устанавливает основы регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации, называется:

- Локальный уровень
- Федеральный уровень
- Территориальный уровень
- Отраслевой уровень

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более следующего периода:

- Не более одного месяца
- Не более двух месяцев
- Не более трех месяцев
- Ничего из вышеперечисленного неверно

В тех случаях, когда в отношении работников действует одновременно несколько соглашений, применяются условия соглашений, которые:

- Менее благоприятные для работников
- Наиболее благоприятные для работников
- Ведутся дальнейшие переговоры об уравнивании этих условий
- Все вышеописанные варианты верны

В каких случаях коллективный договор сохраняет свое действие:

- При изменении наименования организации
- При изменении типа государственного или муниципального учреждения
- При расторжении трудового договора с руководителем организации
- Все вышеописанные варианты верны

С какого года публикуется Индекс человеческого развития (ранее назывался Индекс развития человеческого потенциала) в рамках Программы развития ООН в ежегодных отчётах для сравнения уровня жизни различных стран:

- С 1980 года.
- С 1985 года.
- С 1990 года.
- С 1995 года.

Интегральный показатель, который отражает неравенство в возможностях достижений между мужчинами и женщинами в трех измерениях: репродуктивном здоровье, расширении прав и возможностей, а также на рынке труда, называется:

- Индекс развития человеческого потенциала
- Индекс гендерного неравенства
- Индекс многомерной бедности
- Ничего из вышеперечисленного неверно

Процесс расширения свободы людей жить долгой, здоровой и творческой жизнью, на осуществление других целей, которые, по их мнению, обладают ценностью; активно участвовать в обеспечении справедливости и устойчивости развития на планете, называется:

- Глобализация
- Мобильность
- Развитие человека
- Ничего из вышеперечисленного неверно

В 1990 году были опубликовано исследование, в котором определялись концептуальные положения Индекса человеческого развития, они были разработанные группой экономистов, которую возглавлял:

- Теодор В. Шульц.
- Махбуб уль-Хак.
- Абрахам Маслоу.
- Гэри Беккер.

Величина индекса человеческого развития (ИЧР) определяется как среднее арифметическое из следующих показателей:

- Ожидаемая продолжительность здоровой жизни, уровень образования, реальный душевой валовой внутренний продукт (ВВП)
- Ожидаемая продолжительность жизни, уровень образования, реальный душевой валовой внутренний продукт (ВВП)
- Свобода жизненного выбора, уровень образования, реальный душевой валовой внутренний продукт (ВВП)
- Ничего из вышеперечисленного неверно

При расчете Индекса человеческого развития (ИЧР) с 2010 года минимальное значение ожидаемой продолжительности жизни человека при рождении составило:

- 20 лет
- 25 лет
- 30 лет
- Ничего из вышеперечисленного неверно

Выберите количественный показатель трудового потенциала организации из предложенного списка показателей:

- Пригодность работников к выполнению определенных трудовых функций
- Отношение к труду
- Творческие возможности работников
- Численность персонала организации по уровню образования.

В какую категорию в рейтинге государств на основе Индекса человеческого развития вошла Россия в 2019 году:

- Страны с очень высоким уровнем ИЧР
- Страны с высоким уровнем ИЧР
- Страны со средним уровнем ИЧР
- Страны с низким уровнем ИЧР

Тип интеллектуальных способностей (выделенных отечественным психологом М.А. Холодной), которые обнаруживают себя в показателях эффективности процесса переработки информации, в первую очередь, в показателях правильности и скорости нахождения единственно возможного (или нормативного) ответа в соответствии с требованиями заданной ситуации, называется:

- Дивергентные способности
- Конвергентные способности
- Обучаемость
- Познавательные стили

В России в группу населения, находящегося в трудоспособном возрасте входят:

- мужчины 16-64 лет, женщины 16-59 лет
- мужчины 16-59 лет, женщины 16-54 лет
- мужчины 16-64 лет, женщины 16-64 лет
- мужчины 16-59 лет, женщины 16-59 лет

Выберите вид капитала (инвестиций), выделенный Дж. Кэндриком, к которому относятся накопленные затраты на общее образование и специальную подготовку, часть накопленных затрат на здравоохранение и затраты на перемещение рабочей силы:

- Вещественный капитал, воплощенный в людях.
- Вещественный капитал, не воплощенный в людях.
- Невещественный капитал, воплощенный в людях.
- Невещественный капитал, не воплощенный в людях.

Выберите выгоды для работника, которые он получает от повышения своего образования (человеческого капитала):

- Более высокие заработки в будущем.
- Более широкий доступ к интересной, перспективной работе.
- Повышенное удовольствия (удовлетворение) от различных видов деятельности в будущем.
- Все вышеописанные варианты верны.

Человеческий капитал организации относится к следующему уровню:

- Индивидуальный уровень.
- Микроуровень.
- Макроуровень.
- Ничего из вышеперечисленного неверно.

4. Инвестиции (затраты) в образование по структуре расходов делятся на:

- Прямые, косвенные.
- Общие, специальные.
- Формальные, неформальные.
- Ничего из вышеперечисленного неверно.

Часть низко конкурентоспособного и некреативного человеческого капитала любого уровня, которая в основном направлена на самовыживание и самовоспроизводство и не участвует в инновационных процессах развития (страны, организации, личности), называется:

- Пассивный человеческий капитал.
- Неформальный человеческий капитал.
- Отрицательный человеческий капитал.
- Общий человеческий капитал.

Выделите источники инвестиций в человеческий капитал:

- Самофинансирование и расходы семьи индивида.
- Затраты работодателей.
- Бюджетные средства государства.
- Все вышеописанные варианты верны.

Элементы индивидуального человеческого капитала, который включает в себя приобретенный или накопленный опыт, практических навыков, умений и образования в течение жизненного периода в той или иной сфере деятельности, называется:

- Капитал здоровья.
- Культурно-нравственный капитал.
- Трудовой капитал.
- Организационно-предпринимательский капитал

Приверженность работника к организации характеризует то, что:

- Член предприятия разделяет и делает своими собственными цели организации и ее ценности.
- Член организации стремится остаться на предприятии и сохраняет это стремление даже тогда, когда это может быть для него невыгодно.
- Член организации готов не только стараться для нее, но, и если это надо, принести в жертву интересам компании свои личные интересы.
- Все вышеописанные варианты верны.

нет ответа

Характерные черты социальной жизни, такие как взаимодействие, нормы и доверие, которые позволяют участникам эффективнее действовать вместе для достижения общих целей, называются:

- Качество трудовой жизни.
- Социальный капитал.
- Индекс человеческого развития.
- Ничего из вышеперечисленного неверно.

Интеллектуальный капитал организации включает в себя.

- Человеческий капитал.
- Организационный капитал.
- Потребительский капитал.
- Все вышеописанные варианты верны.

Показатели, которые отражают количественные характеристики экономических величин в их материально-вещественном содержании, называются:

- Объемные показатели.
- Удельные показатели.
- Натуральные показатели.
- Стоимостные показатели.

Цена, по которой активы компании реально продать в условиях свободной конкуренции и наличия достаточной информации для принятия решения у обеих сторон - покупателя и продавца, называется:

- Рыночная стоимость активов компании.
- Балансовая стоимость активов компании.
- Остаточной стоимостью активов компании.
- Ничего из вышеперечисленного неверно.

Совокупность приемов и методов определения рыночной стоимости оцениваемого объекта, исходя из величины затрат, необходимых для его воссоздания в условиях, сложившихся на дату оценки, с учетом корректировки на уровень износа объекта, характеризует следующий подход:

- Экспертный подход.
- Сравнительный подход.
- Затратный подход.
- Доходный подход.

Целевой фонд, который используется для стимулирования изобретательской и творческой деятельности в целях создания объектов интеллектуальной собственности предприятия (региона, страны), называется:

- Фонд образования.
- Фонд здоровья.
- Фонд миграции.
- Фонд стимулирования изобретательской, инновационной деятельности.

Если Коэффициент Тобина $q > 1$, если:

- Рыночная стоимость активов совпадает с балансовой стоимостью активов компании.
- Рыночная стоимость превышает балансовую стоимость активов компании.
- Рыночная стоимость меньше балансовой стоимости активов компании.
- Все вышеописанные варианты верны.

Если Коэффициент Тобина $q < 1$, если:

- Рыночная стоимость активов совпадает с балансовой стоимостью активов компании.
- Рыночная стоимость превышает балансовую стоимость активов компании.
- Рыночная стоимость меньше балансовой стоимости активов компании.
- Все вышеописанные варианты верны.

Коэффициент Тобина $q = 1$, если:

- Рыночная стоимость активов совпадает с балансовой стоимостью активов компании.
- Рыночная стоимость превышает балансовую стоимость активов компании.
- Рыночная стоимость меньше балансовой стоимости активов компании.
- Все вышеописанные варианты верны.

Отношение прибыли от реализации к сумме затрат на производство и реализацию продукции, позволяет рассчитать:

- Фондоёмкость.
- Трудоёмкость.
- Чистая прибыль.
- Рентабельность производства.

Показатели, отражающие количественные характеристики экономических величин

в стоимостном (денежном) выражении,

- Натуральные показатели.
- Стоимостные показатели.
- Объемные показатели.
- Удельные показатели.

Подход к оценке стоимости человеческого капитала, при котором используется мнение экспертов в оценке как групповых характеристик, при рассмотрении персонала предприятия, как совокупного работника, так и индивидуальных характеристик работников, называется:

- Затратный подход.
- Доходный подход.
- Экспертный подход.
- Сравнительный подход.

Вопросы к зачету по дисциплине «Цифровая сервисная экономика и рынок труда», 3 семестр

1. Роль процессов цифровизации в развитии современного общества
2. Формы реализации платформенного подхода в государственном управлении..
Электронное государство и электронное правительство.
3. Федеральный проект «Цифровое государственное управление».
4. Характеристика автоматизированных информационных систем и сервисов, используемых для взаимодействия государства и рынка в РФ.
5. Информационное (электронное) общество.
6. Электронная (цифровая) экономика.
7. Электронный бизнес.
8. Электронная коммерция.
9. Интернет-маркетинг.
10. Тренды в области электронной коммерции.
11. Нормативно-правовые основы цифровизации взаимодействия государства и рынка труда.
12. Определение труда и его двойственный характер.
13. Трудовой процесс и его элементы.
14. Содержание, характер, организация труда.
15. Функции трудовой деятельности.
16. Науки, изучающие трудовую деятельность.
17. «Физиологическая» классификация труда. социального партнерства в сфере труда по Трудовому кодексу Российской Федерации.
18. Понятие «потенциал» и трудовой потенциал как система.
19. Факторы, влияющие на трудовой потенциал (общества, организации, работника/личности).
20. Трудовой потенциал работника как система.
21. Личностная и квалификационная подсистемы трудового потенциала работника.
22. Трудовой потенциал общества.
23. Характеристики трудового потенциала работника, организации, общества и их основные показатели.
24. Индекс человеческого развития.
25. Международная практика оценки человеческого потенциала страны: индекс человеческого развития.
26. Формирование теории человеческого капитала как самостоятельного научного направления.

27. Особенности человеческого капитала.
28. Инвестиции в человеческий капитал.
29. Классификации человеческого капитала.
30. Индивидуальный, организационный, национальный человеческий капитал.
31. Основные подходы к оценке человеческого капитала.
32. Возможности и основные направления применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами.
33. Цели и принципы деловой оценки персонала современной организации.
34. Понятие и назначение ERP-систем.
35. Самооценка проактивного мышления.
36. Тайм-менеджмент.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1.

Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
3	20	0	25	35	0	0	20	100
4	20	0	25	35	0	0	20	100
4 (курсовая работа)	0	0	0	40	0	40	20	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

3 семестр

Лекции

Посещаемость, опрос, активность и др. за один семестр – от 0 до 20 баллов.

Лабораторные занятия

Не предусмотрены.

Практические занятия

Выполнение практических заданий на занятии, ведение конспекта практических занятий, выступление с докладом по теме контрольных работ, обсуждение дискуссионных вопросов темы – от 0 до 25 баллов.

Самостоятельная работа

Подготовка контрольной работы и презентации по теме – от 0 до 35 баллов.

Автоматизированное тестирование

Не предусмотрено.

Другие виды учебной деятельности – не предусмотрено.

Промежуточная аттестация: зачет – от 0 до 20 баллов.

Ранжирование баллов при аттестации студентов:

15-20 баллов – ответ на «отлично» / «зачтено»

11-14 баллов – ответ на «хорошо» / «зачтено»

6-10 баллов – ответ на «удовлетворительно» / «зачтено»

0-5 баллов – неудовлетворительный ответ / «не зачтено».

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за третий семестр по дисциплине «Техника и технологии в сервисной деятельности» составляет **100** баллов.

Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Цифровая сервисная экономика и рынок труда» в оценку (зачет):

60 баллов и более	«зачтено»
меньше 60 баллов	«не зачтено»

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Цифровая сервисная экономика и рынок труда»:

а) литература:

1. Барбарская М.Н. Основы управления человеческими ресурсами: учебное пособие / Барбарская М. Н. - Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2019. - 183 с. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/111395.html>. - ISBN 978-5-7964-2200-7
2. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие / Бухалков М. И. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 192 с. ЭБС ИНФРА-М
3. Гузенко, О. И. Экономика труда : учебное пособие / Гузенко О. И. - Ростов-на-Дону : Донской государственный технический университет, 2018. - 188 с. - URL: <https://www.iprbookshop.ru/118120.html>. - ISBN 978-5-7890-1596-4
4. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования/ А. И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. - СПб.: Наука, 1999. – 310 с.
5. Евченко Н. Н. Внешнеэкономическая стратегия региона: оценка потенциала и механизмы реализации : Монография / Н. Н. Евченко. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2009. - 192 с. - ISBN 978-5-9275-0640-8 ЭБС IPRbooks
6. Киселева, Л. С. Трудовой потенциал населения современной России : монография / Киселева Л. С. - Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. - 99 с. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/94001.html>. - ISBN 978-5-4497-0501-3
7. Кривошеев В.Т. Рынок труда: регулирование занятости и стратегии развития трудового потенциала в системе социального партнерства / В. Т. Кривошеев. - Саратов : Изд-во Поволж. межрегион. учеб.центра, 2008. - 199, [1] с. : рис., табл. - Библиогр.: с. 175-188. - ISBN 978-5-7719-0226-5
8. Мазин А.Л. Экономика труда [Текст] : учеб.пособие / А. Л. Ма-зин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ, 2008. - 575с.
9. Морозова Т. Г. Экономическая география России : Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления (080100) / Т. Г. Морозова. - Экономическая география России, 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 479 с. - ISBN 978-5-238-01162-2 ЭБС IPRbooks
10. Экономика и управление. Инновации, учет, человеческий капитал : Монография / Ю. В. Гнездова [и др.]. - Москва : Научный консультант, 2016. - 134 с. - ISBN 978-5-9907976-2-8 ЭБС IPRbooks
11. Яковенко Е. Г. , Христолюбова Н. Е., Мостова В. Д. Экономика труда: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2012. – 320с. ЭБСИРbooks

б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

- <http://www.rostrud.ru/> - Федеральная служба по труду и занятости (Роструд);
- <http://www.economy.gov.ru/> Министерство экономического развития РФ;
- <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
- <http://www.minzdravsoc.ru/> - официальный сайт министерства здравоохранения и социального развития РФ;
- <http://www.chelt.ru/> - сайт журнала «Человек и труд»;
- <http://www.top-personal.ru/magazines.html> - сайт журнала «Управление

персоналом»;

- <http://www.garant.ru> - правовая система Гарант.

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (<http://window.edu.ru/>)

Электронная библиотека диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) (<http://diss.rsl.ru>), «eLibrary.ru»

Цифровая историческая библиотека (<http://midday.narod.ru/library.html>)

«Электронная библиотека» исторического факультета МГУ (www.hist.msu.ru)

Государственная публичная историческая библиотека (<http://www.shpl.ru>)

Виртуальная библиотека Якова Кротова (<http://krotov.info/spravki/temy/i/istoriya.html>)

World Digital Library (WDL) (<http://www.wdl.org/ru/>)

Web of Knowledge (WOK), «EBSCO Publishing», «ProQuest», «EastView»

The Internet Public Library (<http://www.ipl.org/>)

Project Gutenberg (<http://www.gutenberg.org>), JSTOR, Oxford Journals, Revues.org,

Project MUSE, L'édition électronique ouverte (<http://leo.hypotheses.org/>), Directory of Open Access Journal (<http://www.doaj.org/>) «Online Books Page»

(<http://onlinebooks.library.upenn.edu/>)

Электронная библиотека учебно-методической литературы СГУ

<http://www.sgu.ru/library>

ЭБС издательства «Лань» <http://e.lanbook.com>

ЭБС издательства «Юрайт» <http://biblio-online.ru>

ЭБС «Ibooks.ru» <http://ibooks.ru>

ЭБС «РУКОНТ» <http://rucont.ru>

ЭБС «Znanium.com» <http://znanium.com>

ЭБС «Библиороссика» <http://bibliorossika.ru>

ЭБС «IPRbooks» <http://iprbookshop.ru>

Поисковые каталоги и справочные Интернет-ресурсы: «Апорт» (www.aport.ru),

«List.ru» (list.mail.ru), «Weblist» (www.weblist.ru), «Open Directory Project»

(<http://dmoz.org>),

Словарь Брокгауза и Ефрона (<http://www.brockhaus-efron.gathina3000.ru>)

Большая советская энциклопедия (<http://www.bse.studentport.ru>)

Каталог «Наука и образование России» (<http://sciedu.city.ru/>)

Список лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 7, 8 Pro;
2. Microsoft Office 7, 10, 13 Plus;
3. WinRar;
4. Adobe Acrobat Reader X;
5. Google Chrome; 6. Abby Fine Reader.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудитория с мультимедийным оборудованием с подключение к Internet

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО для направления подготовки магистратуры: 43.04.01 «Сервис», профиль «Инновационный сервис».

Автор:

доцент кафедры туризма и культурного _____ К.М. Керими
наследия

Программа одобрена на заседании кафедры туризма и культурного наследия от 22.09.2021 года, протокол № 2.