Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 14.10.2026 14:08:54
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ
Декан
_____/А.В. Назаренко/
«26» февраля 2026г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«VR И AR В УВПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ»

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль
«ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ»

Квалификация
бакалавр

Формы обучения
очно-заочная

Москва, 2026 г.

Разработчик(и):
Старший преподаватель кафедры
«Управление персоналом» /Е.Л. Арзамасова/

Согласовано:
Заведующий кафедрой
«Управление персоналом», д.э.н.,
профессор /М.М. Крекова/

Содержание

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине ... 4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы ... 4
3. Структура и содержание дисциплины ... 4
   3.1. Виды учебной работы и трудоемкость ... 4
   3.2. Тематический план изучения дисциплины ... 5
   3.3. Содержание дисциплины ... 5
   3.4. Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий ... 6
   3.5. Тематика курсовых проектов (курсовых работ) ... 6
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение ... 6
   4.1. Нормативные документы и ГОСТы ... 6
   4.2. Основная литература ... 7
   4.3. Дополнительная литература ... 7
   4.4. Электронные образовательные ресурсы ... 7
   4.5. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение ... 7
   4.6. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы ... 7
5. Материально-техническое обеспечение ... 7
6. Методические рекомендации ... 7
   6.1. Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения ... 7
   6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины ... 9
7. Фонд оценочных средств ... 11
   7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения ... 11
   7.2. Шкала и критерии оценивания результатов обучения ... 12
   7.3. Оценочные средства ... 13

1. Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель дисциплины:
формирование интереса к техническим видам творчества, развитие конструктивного мышления средствами виртуальной и дополненной реальности в управлении персоналом

Задачи дисциплины:
− получить представление о работе в виртуальной и дополненной реальности в управлении персоналом;
− получить навыки образного технического мышления и умения выразить свой замысел;
− получить навыки адекватно оценивать и презентовать результаты совместной и индивидуальной деятельности.

Обучение по дисциплине «VR и AR в управлении персоналом» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИУК-1.1. Анализирует задачу, выделяя ее базовые составляющие ИУК-1.3. Рассматривает и предлагает рациональные варианты решения поставленной задачи используя системный подход

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина «VR и AR в управлении персоналом» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими компетенции будущих бакалавров по направлению 38.03.03 Управление персоналом.

3. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

3.1.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
1	**Аудиторные занятия**	**36**	6
	В том числе:		
1.1	Лекции	18	6
1.2	Семинарские/практические занятия	18	6
2	**Самостоятельная работа**	**36**	6
	В том числе:		
2.1	Подготовка к практическим занятиям	16	6
2.2	Подготовка доклада	4	6
2.3	Подготовка к зачету	6	6
2.4	Изучение литературы	6	6
3	**Промежуточная аттестация**		
	зачет		6
	Итого	**72**	6

3.2 Тематический план изучения дисциплины

3.2.1. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час			
		Всего	Аудиторная работа		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	
1	Универсальные знания VR-AR в управлении персоналом	17	4	4	9
2	VR- технологии	17	4	4	9
3	AR- технологии	17	4	4	9
4	Обучающие программы VR-AR в управлении персоналом	21	6	6	9
	Итого	**72**	**18**	**18**	**36**

3.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Универсальные знания VR-AR в управлении персоналом

Понятийный аппарат: сущность виртуальной реальности (VR) и дополненной реальности (AR), их отличительные признаки и возможности для HR-сферы. Роль и место иммерсивных технологий в цифровой трансформации управления персоналом: связь с концепциями HR 4.0, цифрового рабочего места, управления талантами. Классификация иммерсивных решений по целям применения в HR: подбор и оценка, обучение и развитие, адаптация, вовлечение, мотивация, удержание. Преимущества и ограничения применения VR/AR в управлении персоналом. Правовые и этические основы применения иммерсивных технологий в HR. Тренды развития иммерсивных технологий в управлении персоналом: интеграция с искусственным интеллектом, корпоративные метавселенные, новые форматы взаимодействия с сотрудниками.

Тема 2. VR- технологии

Возможности VR в управлении персоналом: полное погружение в искусственную среду как инструмент моделирования профессиональных ситуаций. Применение VR в подборе и оценке персонала: VR-ассессмент-центры, моделирование рабочих ситуаций для оценки профессиональных и универсальных компетенций (soft skills), сбор и интерпретация поведенческих данных кандидатов. Применение VR в обучении и развитии: VR-тренажеры для отработки практических навыков, безопасное моделирование нештатных и аварийных ситуаций, развитие управленческих и коммуникативных компетенций через сценарные симуляции. Применение VR в адаптации, вовлечении и удержании: виртуальные экскурсии по компании, VR-тимбилдинг для распределенных команд, виртуальные пространства для корпоративных мероприятий и неформального общения. Методики оценки эффективности VR-решений: показатели вовлеченности, удержания знаний, скорости переноса навыков, удовлетворенности участников, экономическая эффективность..

Тема 3. AR- технологии

Возможности AR в управлении персоналом: наложение цифровой информации на реальную среду как инструмент поддержки сотрудников в процессе работы. Применение AR в онбординге и адаптации: цифровые инструкции, накладываемые на рабочее место, интерактивные схемы и подсказки для ускорения вхождения новых сотрудников в должность. Применение AR в обучении на ра-

бочем месте: пошаговые сценарии выполнения задач, удаленная экспертиза и наставничество, визуализация скрытых процессов для лучшего понимания. Применение AR в мотивации и геймификации: AR-квесты для повышения вовлеченности, системы визуализации достижений и результатов работы, элементы соревнования в физическом пространстве. Применение AR в управлении эффективностью: визуализация KPI и целей в дополненной реальности, интерактивные дашборды для руководителей и сотрудников. Оценка эффективности AR-решений: сокращение времени выполнения задач, снижение количества ошибок, повышение производительности, влияние на удовлетворенность и лояльность сотрудников.

Тема 4. Обучающие программы VR-AR в управлении персоналом

Назначение иммерсивных обучающих программ в корпоративном обучении. Классификация обучающих программ по формату: VR-тренажеры, VR-симуляции, AR-инструкции, геймифицированные обучающие модули. Классификация обучающих программ по целевой аудитории. Анализ потребностей в обучении и выбор компетенций для иммерсивного формата. Постановка образовательных результатов и связь с моделью компетенций организации. Принципы педагогического дизайна для VR и AR. Проектирование сценария обучающей программы. Формирование системы оценивания результатов обучения. Этапы внедрения иммерсивного обучения: пилотирование, масштабирование. Определение приоритетных направлений для внедрения. Ролевая структура проекта и распределение функций. Интеграция иммерсивного обучения с существующей системой развития персонала. Управление изменениями при внедрении новых форматов обучения. Уровни оценки эффективности: реакция, обучение, поведение, результат. Методы сбора данных для оценки эффективности. Расчет экономической эффективности иммерсивных обучающих программ. Кейсы внедрения иммерсивного обучения в российских и международных компаниях. Факторы успеха внедрения. Типичные ошибки и способы их предотвращения. Перспективные направления развития иммерсивного обучения в управлении персоналом.

Тематика семинарских/практических занятий

3.4.1. Семинарские/практические занятия

Тематика 1. Универсальные знания VR/AR в управлении персоналом.
Тематика 2. VR- технологии
Тематика 3. AR- технологии
Тематика 4. Обучающие программы VR/AR в управлении персоналом

3.4 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Не предусмотрено учебным планом

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

- Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993.
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ
- Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ
- Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ
- Федеральный закон от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании»
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

4.2 Основная литература

1. Круглов, Д. В. Цифровизация управления персоналом : учебник для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 102 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16875-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/589312

2. Коршунов, М. К. Экономика и управление: применение информационных технологий : учебное пособие для вузов / М. К. Коршунов ; под научной редакцией Э. П. Макарова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 110 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07724-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/492212

4.3 Дополнительная литература

1. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 275 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20405-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/583001

2. Трофимов, В. В. Интеллектуальные системы поддержки принятия решений. Цифровая трансформация, искусственный интеллект : учебник для вузов / В. В. Трофимов, Е. В. Трофимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 199 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21777-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/590642

3. Суворова, Г. М. Информационные технологии в управлении средой обитания : учебное пособие для вузов / Г. М. Суворова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 210 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14062-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/544031

4.4 Электронные образовательные ресурсы

Электронный образовательный ресурс находится в разработке

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Операционная система, Windows 11 (или ниже) - Microsoft Open License
2. Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Справочно-консультационная база Консультант Плюс (некоммерческая версия) http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_cmedium=button

5. Материально-техническое обеспечение

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)/ SMART доска).

6. Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

Дисциплина «VR и AR в управлении персоналом» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

Своеобразие этого курса определяется объектом управления – человеческие ресурсы организации, и характером современной управленческой деятельности, направленной, прежде

всего, на работу с персоналом, как основным ресурсом, определяющим конкурентоспособность организации. Управленческая деятельность не должна идти в разрез с действующими правовыми нормами. Особенностью данной учебной дисциплины является ее выраженный практический характер. Поэтому на лекциях студент должен освоить основные теоретические аспекты тем, а на практических занятиях показать не только знание общих теоретических вопросов изучаемой темы, но и отработать практику применения действующего законодательства для решения кейсов, основанных на реальных ситуациях. Перед практическим (семинарским) занятием необходимо проанализировать материалы судебной практики и разобрать со обучающимися наиболее интересные ситуации области обеспечения безопасности и дисциплины труда.

Поэтому в процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов, издаваемых по разным аспектам безопасности и дисциплины труда, уделяя особое внимание изменениям в законодательстве и материала правоприменительной практики.

Требования к лекции:

- научность и информативность (современный научный уровень), доказательность и аргументированность, наличие достаточного количества ярких, убедительных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств;
- активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления, четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов;
- разъяснение вновь вводимых терминов и названий, формулирование главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их;
- эмоциональность формы изложения, доступный и ясный язык;
- применение интерактивных методов обучения.

В процессе обучения обучающегося используются различные виды учебных занятий (аудиторных и внеаудиторных): лекции, практические занятия, консультации. На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить обучающегося с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до обучающегося требования кафедры, ответить на вопросы.

При подготовке к лекционным занятиям по курсу «VR и AR в управлении персоналом» необходимо продумать план его проведения, содержание вступительной, основной и заключительной части лекции, ознакомиться с изменениями и дополнениями в действующем трудовом законодательстве, новинками учебной и методической литературы, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия, определить средства материально-технического обеспечения лекционного занятия и порядок их использования в ходе чтения лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить обучающегося с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание обучающегося на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности обучающегося, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой обучающегося по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо

сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить тему очередного лекционного занятия, дать краткие рекомендации по подготовке. Определить место и время консультации обучающимся, пожелавшим выступить с докладами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

На лекции необходимо акцентировать внимание на общих вопросах, указывать на особенности профессиональной этики юриста. Средства, помогающие конспектированию, - акцентированное изложение материала лекции, т. е. выделение голосом, интонацией, повторением наиболее важной, существенной информации, использование пауз, записи на доске, демонстрации иллюстративного материала, строгое соблюдение регламента занятий.

Искусство лектора помогает хорошей организации работы обучающегося на лекции.

Содержание, четкость структуры лекции, применение приемов поддержания внимания – все это активизирует мышление и работоспособность, способствует установлению педагогического контакта, вызывает у обучающегося эмоциональный отклик, воспитывает навыки трудолюбия, формирует интерес к предмету.

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для работы над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания при работе на семинарском/практическом занятии.

Семинары/практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к ним рекомендуется повторить конспект лекций, изучить основную и дополнительную литературу, ознакомиться с новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов согруппников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Необходимо проанализировать действующее законодательства в рамках темы семинарского/практического занятия.

Методические указания для обучающихся по освоению самостоятельной работы.

Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по дисциплине определяется тематическим планом. Данное время необходимо посвятить изучению соответствующей темы, подготовке семинарскому/практическому занятию (зачету), выполнению заданий, выдаваемых преподавателем. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Работа с литературой.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Изучая материал по учебной книге (учебнику, учебному пособию, монографии, и др.), следует переходить к следующему вопросу только после полного уяснения предыдущего, фиксируя выводы и вычисления, в том числе те, которые в учебнике опущены или на лекции даны для самостоятельного вывода. Особое внимание обучающийся должен обратить на определение основных понятий курса. Надо подробно разбирать примеры, которые поясняют определения. Полезно составлять опорные конспекты.

Выводы, полученные в результате изучения учебной литературы, рекомендуется в конспекте выделять, чтобы при перечитывании материала они лучше запоминались. При самостоятельном решении задач нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Вопросы, которые вызывают у обучающегося затруднение при подготовке, должны быть заранее сформулированы и озвучены во время занятий в аудитории для дополнительного разъяснения преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке к тестированию

Тестирование является формой промежуточного, а также итогового контроля знаний студентов. Тестирование стимулирует систематическую работу студентов в течение всего периода изучения дисциплины, что повышает познавательно-творческую направленность самообразования. При подготовке к тестированию необходимо наряду с основной учебной литературой использовать конспекты лекций, дополнительную литературу или материалы из справочных (консультационных) баз.

Методические рекомендации на составление и выступление с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составляет план, подобрать основные источники. Как правило, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками нужно систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в определении конкретной темы инициативу может проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость.

В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы,

выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам. При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут. Весьма выигрышным является представление доклада, сопровождающееся презентацией.

Методические рекомендации студентам для подготовки к зачету.

Подготовка студентов к зачету включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года семестра;
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету;
- сдача зачета.

Подготовку к зачету целесообразно начать с изучения и проработки нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к зачету, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на зачет. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к зачету может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к зачету указана в учебной программе. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к зачету (зачету), нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Основным источником подготовки к зачету является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к зачету зачету необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний, аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к зачету должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

7. Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

Текущий контроль (работа на практических/семинарских занятиях):

- устные опросы
- тестирование
- выступление с докладом

Промежуточный контроль

- зачет

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Устный опрос

Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях.

Показатели оценивания:

1) полнота и правильность ответа;
2) степень осознанности, понимания изученного;
3) языковое оформление ответа.

Критерии оценивания устного опроса:

5 баллов ставится, если студент полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

4 балла ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для 5 баллов, но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

3 балла ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

2 балла ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Тестирование (текущий и промежуточный контроль)

до 51% - неудовлетворительно
51%-80% - удовлетворительно
81% - 90% - хорошо
91% - 100% - отлично

Доклад

5 баллов при выполнении следующих условий:

1. В раскрыты следующие вопросы:
- суть рассматриваемого аспекта и причину его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения.
2. Соблюдение регламента при представлении доклада.
3. Представление, а не чтение материала.
4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы.
5. Четкость дикции.
6. Правильность и своевременность ответов на вопросы.
7. Доклад сопровождается презентацией

4 балла: невыполнение любых двух из указанных условий.
3 балла : невыполнение любых трех из указанных условий.
2 балла: невыполнение любых четырех из указанных условий.

7.3 Оценочные средства

7.3.1. Текущий контроль

<u>Примерные вопросы для устного опроса</u>

- Что такое AR/VR-технологии
- Какие компетенции формируются по работе с AR/VR-оборудованием.
- Знакомство с работой технического объединения, инструктаж по технике безопасности;
- теоретические основы технологий дополненной и виртуальной реальностей.
- Изучение технологии дополненной реальности;
- история и тенденции развития AR, использование в различных сферах деятельности человека;
- основные понятия AR

<u>Примерный формат тестовых вопросов</u>

1. Какой из перечисленных HR-процессов НЕ является приоритетным для применения VR-технологий?
А) Оценка стрессоустойчивости кандидата в смоделированной нештатной ситуации
Б) Отработка навыков проведения сложных кадровых бесед через сценарные симуляции
В) Расчет ежемесячного фонда оплаты труда сотрудников
Г) Адаптация новых сотрудников через виртуальную экскурсию по компании
Правильный ответ: В

2. При оценке эффективности обучающей VR-программы показатель «скорость переноса навыков в профессиональную деятельность» относится к какому уровню оценки?
А) Реакция (удовлетворенность участников)
Б) Обучение (прирост знаний и навыков)
В) Поведение (изменение действий на рабочем месте)
Г) Результат (влияние на бизнес-показатели)
Правильный ответ: В

3. В компании внедрена программа, в рамках которой сотрудник надевает VR-шлем и погружается в смоделированную аварийную ситуацию на производстве, где ему необходимо последовательно выполнить алгоритм действий по ликвидации последствий. Как классифицируется данная обучающая программа?
А) AR-инструкция
Б) VR-тренажер
В) Геймифицированный обучающий модуль
Г) Социальное обучение
Правильный ответ: Б

4. Какое из перечисленных преимуществ применения VR в подборе персонала связано с исключением влияния человеческого фактора на результаты оценки?
А) Географическая доступность (возможность оценивать кандидатов из любых регионов)
Б) Стандартизация процедур оценки (единые условия для всех кандидатов)
В) Объективность сбора и интерпретации поведенческих данных
Г) Безопасность моделирования сложных ситуаций
Правильный ответ: В

5. На этапе масштабирования пилотного VR-проекта в компании возникло сопротивление со стороны линейных руководителей, которые считают новый формат обучения «дорогой

игрушкой». Какое управленческое действие будет наиболее эффективным для преодоления данного сопротивления?

А) Принудительное включение VR-обучения в обязательную программу повышения квалификации

Б) Демонстрация руководителям результатов пилота: показателей вовлеченности, удержания знаний и сравнение затрат с традиционным обучением

В) Сокращение бюджета на традиционные форматы обучения в пользу VR

Г) Передача функций контроля за внедрением внешним консультантам

Правильный ответ: Б

<u>Примерный перечень тем для подготовки доклада</u>

1. AR-инструкции как инструмент обучения на рабочем месте: повышение эффективности и снижение ошибок
2. VR-ассессмент-центры: возможности моделирования профессиональных ситуаций для оценки компетенций кандидатов
3. VR-тимбилдинг для распределенных команд: возможности и ограничения
4. VR-тренажеры в профессиональном обучении: отработка практических навыков в безопасной среде
5. Визуализация KPI и достижений с помощью AR: влияние на мотивацию и прозрачность управления
6. Виртуальные офисы и корпоративные мероприятия в VR: новые форматы взаимодействия с удаленными сотрудниками
7. Геймификация HR-процессов с использованием AR: мотивация и вовлечение сотрудников
8. Интеграция иммерсивного обучения с системой управления персоналом: связь с адаптацией, наставничеством и кадровым резервом
9. Кейсы внедрения иммерсивных технологий в российских компаниях: опыт, результаты, уроки
10. Международная практика применения VR/AR в HR: лидеры рынка и успешные решения
11. Методики оценки эффективности VR-обучения: показатели вовлеченности, удержания знаний и переноса навыков
12. Моделирование нештатных и аварийных ситуаций с помощью VR: опыт промышленных компаний
13. Организация пилотного проекта по внедрению VR/AR в компании: этапы, риски, факторы успеха
14. Отраслевая специфика применения VR/AR в управлении персоналом: промышленность, ритейл, транспорт, услуги
15. Оценка soft skills с использованием VR-симуляций: методы и практические кейсы
16. Перспективы развития иммерсивных технологий в HR: интеграция с искусственным интеллектом, адаптивные сценарии, корпоративные метавселенные
17. Преимущества и ограничения использования VR-технологий в подборе и оценке персонала
18. Применение AR-технологий в онбординге и адаптации новых сотрудников
19. Психологические аспекты применения иммерсивных технологий в HR: киберболезнь, когнитивная нагрузка, психологическая безопасность
20. Развитие управленческих компетенций через VR-симуляции сложных кадровых ситуаций
21. Расчет экономической эффективности внедрения иммерсивных технологий в HR: подходы и практические примеры
22. Сравнительный анализ возможностей VR и AR в решении HR-задач: что, когда и зачем применять
23. Типичные ошибки при внедрении VR/AR-проектов в управление персоналом и способы их предотвращения
24. Трансформация HR-функции под влиянием VR и AR: новые профессиональные роли и компетенции HR-специалистов
25. Управление изменениями при внедрении иммерсивных технологий в HR-процессы
26. Формирование команды проекта и распределение ролей при разработке VR/AR-решений в компании
27. Эволюция применения иммерсивных технологий в управлении персоналом: от экспериментов к массовому внедрению

28.Этические и правовые вопросы использования VR/AR в управлении персоналом: защита персональных данных, информированное согласие

7.3.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация поводится в форме тестирования. Тест охватывает все темы курса. Количество вопросов в тесте 15. Ниже представлен фонд тестовых вопросов

Фонд тестовых вопросов для промежуточной аттестации:

1. Какие из перечисленных HR-процессов являются приоритетными для применения VR-технологий?
А) Расчет заработной платы
Б) Оценка стрессоустойчивости кандидата в смоделированной нештатной ситуации
В) Ведение кадрового делопроизводства
Г) Отработка навыков проведения сложных кадровых бесед через сценарные симуляции
Д) Адаптация новых сотрудников через виртуальную экскурсию по компании
Е) Утверждение штатного расписания
Правильный ответ: Б,Г,Д

2. Какие из перечисленных форматов относятся к обучающим программам на основе VR и AR?
А) VR-тренажер
Б) VR-симуляция
В) AR-инструкция
Г) Текстовый лекционный материал
Д) Геймифицированный обучающий модуль
Е) Видеозапись вебинара
Правильный ответ: А,Б,В,Д

3. Какие преимущества применения VR в подборе персонала связаны с исключением влияния человеческого фактора на результаты оценки?
А) Географическая доступность
Б) Стандартизация процедур оценки
В) Объективность сбора и интерпретации поведенческих данных
Г) Низкая стоимость внедрения
Д) Автоматическая фиксация действий и решений кандидата
Правильный ответ: Б,В,Д

4. Какие уровни оценки эффективности обучения выделяются в модели Д. Киркпатрика?
А) Реакция
Б) Обучение
В) Поведение
Г) Результат
Д) Инвестиции
Правильный ответ: А,Б,В,Г

5. Какие из перечисленных задач могут быть решены с помощью AR-технологий в онбординге и адаптации?
А) Наложение цифровых инструкций на реальное рабочее место
Б) Интерактивные схемы оборудования и процессов
В) Виртуальные помощники для новых сотрудников
Г) Полное погружение в смоделированную виртуальную среду
Д) Пошаговые подсказки при выполнении рабочих операций

Правильный ответ: А,Б,В,Д

6. Какие компетенции наиболее эффективно развиваются с помощью VR-симуляций?
А) Навыки ведения переговоров
Б) Стрессоустойчивость и принятие решений в нештатных ситуациях
В) Проведение сложных кадровых бесед (обратная связь, увольнение)
Г) Навыки работы с текстовыми редакторами
Д) Лидерство и управление конфликтами
Правильный ответ: А,Б,В,Д

7. Какие факторы относятся к преимуществам использования VR-тренажеров в профессиональном обучении?
А) Безопасное моделирование аварийных ситуаций
Б) Возможность многократной отработки навыков без риска для оборудования и людей
В) Стандартизация обучения для распределенных подразделений
Г) Отсутствие необходимости в методическом сопровождении
Д) Сокращение времени на освоение сложных технологических процессов
Правильный ответ: А,Б,В,Д

8. Какие психологические аспекты необходимо учитывать при внедрении VR/AR в HR?
А) Киберболезнь (укачивание) при использовании VR-шлемов
Б) Когнитивная нагрузка и утомляемость
В) Обеспечение психологической безопасности обучающихся
Г) Эффект присутствия и эмоциональное вовлечение
Д) Полная независимость от физического состояния пользователя
Правильный ответ: А,Б,В,Г

10. Какие показатели используются для оценки эффективности AR-решений в управлении персоналом?
А) Сокращение времени выполнения задач
Б) Снижение количества ошибок
В) Повышение производительности труда
Г) Количество установленных приложений
Д) Удовлетворенность и лояльность сотрудников
Правильный ответ: А,Б,В,Д

11. Какие направления относятся к геймификации HR-процессов с использованием AR?
А) AR-квесты на рабочем месте
Б) Системы визуализации достижений и результатов работы
В) Элементы соревнования в физическом пространстве
Г) Автоматический расчет заработной платы
Д) Награды и признание в дополненной реальности
Правильный ответ: А,Б,В,Д

12. Какие возможности предоставляют виртуальные офисы для удаленных и гибридных команд?
А) Повышение социального присутствия сотрудников
Б) Снижение эффекта изоляции
В) Проведение неформальных коммуникаций и корпоративных мероприятий
Г) Полная замена всех видов коммуникаций
Д) Создание ощущения единого пространства для распределенных команд
Правильный ответ: А,Б,В,Д

13. Какие этапы входят в процесс внедрения иммерсивного обучения в компании?
А) Анализ потребностей в обучении
Б) Пилотное внедрение

В) Сбор обратной связи и доработка
Г) Масштабирование на целевые аудитории
Д) Автоматическая генерация контента без участия экспертов
Правильный ответ: А,Б,В,Г

14. Какой уровень оценки эффективности обучения отражает влияние на бизнес-показатели?
А) Реакция
Б) Обучение
В) Поведение
Г) Результат
Д) Вовлеченность
Правильный ответ: Г

15. Какие из перечисленных направлений относятся к перспективам развития иммерсивных технологий в HR?
А) Интеграция с искусственным интеллектом
Б) Адаптивные сценарии, реагирующие на действия обучающегося
В) Корпоративные метавселенные
Г) Нейроинтерфейсы для управления в виртуальной среде
Д) Полная автоматизация всех HR-процессов без участия человека
Правильный ответ: А,Б,В,Г

16. Что из перечисленного НЕ является преимуществом VR-ассессмент-центров по сравнению с традиционными?
А) Единые условия для всех кандидатов
Б) Автоматический сбор поведенческих данных
В) Полная автоматизация процесса найма без участия HR
Г) Снижение субъективизма оценщиков
Д) Моделирование сложных для воспроизведения ситуаций
Правильный ответ: В

17. Какие новые профессиональные роли появляются в HR-функции под влиянием иммерсивных технологий?
А) VR-продюсер
Б) Дизайнер иммерсивного обучающего опыта
В) Специалист по цифровой эргономике
Г) Методист VR/AR-обучения
Д) Специалист по кадровому делопроизводству
Правильный ответ: А,Б,В,Г

18. Какое направление применения VR-технологий способствует укреплению командного взаимодействия в распределенных командах?
А) VR-тренажеры профессиональных навыков
Б) VR-тимбилдинг и совместные виртуальные мероприятия
В) VR-ассессмент-центры
Г) VR-симуляции для оценки soft skills
Д) AR-инструкции для обучения
Правильный ответ: Б

19. Что из перечисленного является примером успешного применения VR в промышленности?
А) Обучение безопасному выполнению работ повышенной опасности
Б) Расчет заработной платы
В) Ведение кадрового делопроизводства
Г) Составление штатного расписания

Д) Утверждение графиков отпусков
Правильный ответ: А

20. Какой фактор является наиболее критичным для успешного масштабирования пилотного VR-проекта?
А) Закупка самого дорогого оборудования
Б) Демонстрация экономической эффективности и поддержка руководства
В) Отказ от обратной связи от сотрудников
Г) Сокращение всех традиционных форматов обучения
Д) Передача проекта внешним подрядчикам без внутреннего контроля
Правильный ответ: Б

21. Какая технология позволяет визуализировать KPI и достижения сотрудников непосредственно на рабочем месте?
А) VR
Б) AR
В) LMS
Г) HRIS
Д) ERP
Правильный ответ: Б

22. Какие форматы AR-технологий могут использоваться для визуализации KPI и достижений сотрудников?
А) Интерактивные дашборды в дополненной реальности
Б) Награды и знаки отличия, отображаемые через AR-очки
В) Визуализация прогресса выполнения целей
Г) AR-стенды с показателями работы подразделения
Д) Текстовые отчеты в Excel
Правильный ответ: А,Б,В,Д

23. Какой показатель используется для расчета возврата инвестиций (ROI) при внедрении VR-обучения?
А) Удовлетворенность участников
Б) Соотношение полученных выгод к затратам на внедрение
В) Количество созданных сценариев
Г) Время, проведенное в VR-шлеме
Д) Количество сотрудников, прошедших обучение
Правильный ответ: Б

24. Какие направления применения AR в управлении эффективностью являются перспективными?
А) Визуализация целей и KPI на рабочем месте
Б) Отображение прогресса выполнения задач в реальном времени
В) Интерактивные подсказки по оптимизации рабочих процессов
Г) Визуализация вклада сотрудника в общие результаты
Д) Автоматическое списание бонусов
Правильный ответ: А,Б,В,Г

25. Что из перечисленного является примером применения VR в развитии управленческих компетенций?
А) AR-квест для повышения вовлеченности
Б) VR-симуляция проведения сложной кадровой беседы
В) AR-инструкция по работе с оборудованием
Г) Виртуальная экскурсия по компании
Д) Интерактивный дашборд KPI
Правильный ответ: Б

26. Какие показатели относятся к уровню «Результат» при оценке эффективности иммерсивного обучения?
А) Снижение травматизма
Б) Сокращение времени адаптации
В) Повышение производительности труда
Г) Снижение текучести персонала
Д) Удовлетворенность участников
Правильный ответ: А,Б,В,Г

27. Какое из перечисленных направлений относится к перспективам развития иммерсивных технологий в HR?
А) Полная автоматизация всех HR-процессов без участия человека
Б) Интеграция VR/AR с искусственным интеллектом для адаптивных сценариев
В) Замена всех сотрудников виртуальными агентами
Г) Отказ от офисных помещений
Д) Исключение необходимости в HR-специалистах
Правильный ответ: Б

28. Что из перечисленного является типичной ошибкой при внедрении VR/AR в HR?
А) Проведение пилотного проекта перед масштабированием
Б) Вовлечение внутренних экспертов в разработку сценариев
В) Выбор компетенций, не соответствующих иммерсивному формату
Г) Сбор обратной связи от пилотной группы
Д) Интеграция с существующей системой обучения
Правильный ответ: В

29. Какие направления применения VR-технологий в удержании персонала являются эффективными?
А) VR-тимбилдинг для распределенных команд
Б) Виртуальные экскурсии по компании для знакомства с корпоративной культурой
В) Проведение корпоративных мероприятий в VR
Г) Создание виртуальных пространств для неформального общения
Д) Автоматическое повышение заработной платы
Правильный ответ: А,Б,В,Г

30. Какой из перечисленных HR-процессов НЕ является приоритетным для применения VR-технологий?
А) Оценка стрессоустойчивости кандидата в смоделированной нештатной ситуации
Б) Отработка навыков проведения сложных кадровых бесед через сценарные симуляции
В) Расчет ежемесячного фонда оплаты труда сотрудников
Г) Адаптация новых сотрудников через виртуальную экскурсию по компании
Д) Развитие управленческих компетенций через VR-симуляции
Правильный ответ: В

31. Как классифицируется обучающая программа, в которой сотрудник надевает VR-шлем и погружается в смоделированную аварийную ситуацию?
А) AR-инструкция
Б) VR-тренажер
В) Геймифицированный обучающий модуль
Г) Социальное обучение
Д) Лекционный материал
Правильный ответ: Б

32. Какой показатель относится к уровню «Поведение» в модели оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика?

А) Удовлетворенность участников
Б) Прирост знаний и навыков
В) Скорость переноса навыков в профессиональную деятельность
Г) Снижение травматизма
Д) Количество проведенных тренингов

Правильный ответ: В

33. Какое преимущество применения VR в подборе персонала связано с исключением влияния человеческого фактора?
А) Географическая доступность
Б) Низкая стоимость внедрения
В) Объективность сбора и интерпретации поведенческих данных
Г) Возможность оценки в любое время суток
Д) Отсутствие необходимости в методическом сопровождении

Правильный ответ: В

34. Какое управленческое действие наиболее эффективно для преодоления сопротивления линейных руководителей при внедрении VR-обучения?
А) Принудительное включение VR-обучения в обязательную программу
Б) Демонстрация результатов пилотного проекта (ROI, показатели эффективности)
В) Сокращение бюджета на традиционные форматы обучения
Г) Передача функций контроля внешним консультантам
Д) Игнорирование мнения руководителей

Правильный ответ: Б

35. Какая технология предполагает наложение цифровых подсказок и инструкций на реальное рабочее место?
А) Виртуальная реальность (VR)
Б) Дополненная реальность (AR)
В) Смешанная реальность (MR)
Г) Искусственный интеллект (AI)
Д) Большие данные (Big Data)

Правильный ответ: Б

36. Что из перечисленного является примером применения VR-технологий в адаптации персонала?
А) Наложение цифровых инструкций на оборудование
Б) Виртуальная экскурсия по компании в формате 360°
В) AR-квест в офисе
Г) Интерактивный дашборд KPI
Д) Текстовое руководство для нового сотрудника

Правильный ответ: Б

37. Какой из перечисленных факторов НЕ является ограничением при применении VR-технологий в HR?
А) Киберболезнь (укачивание) у некоторых пользователей
Б) Высокая стоимость разработки качественного контента
В) Полная замена всех традиционных форматов обучения
Г) Необходимость специального оборудования
Д) Когнитивная нагрузка при длительном использовании

Правильный ответ: В

38. Какой показатель используется для оценки удовлетворенности сотрудников обучением?
А) eNPS (Employee Net Promoter Score)
Б) ROI (Return on Investment)

В) Скорость переноса навыков
Г) Снижение количества ошибок
Д) Уровень травматизма
Правильный ответ: А

39. Что из перечисленного является примером применения AR в мотивации персонала?
А) VR-тимбилдинг для распределенных команд
Б) VR-тренажер для отработки навыков
В) AR-квест с визуализацией достижений на рабочих местах
Г) VR-ассессмент-центр для оценки кандидатов
Д) Виртуальная экскурсия по компании
Правильный ответ: В

40. Какая роль в проекте по внедрению VR/AR в HR отвечает за постановку задачи и связь с бизнес-потребностями?
А) Сценарный дизайнер
Б) HR-специалист
В) Разработчик контента
Г) Системный администратор
Д) Финансовый аналитик
Правильный ответ: Б

41. Какой из перечисленных форматов обучения НЕ относится к иммерсивным технологиям?
А) VR-тренажер
Б) VR-симуляция
В) AR-инструкция
Г) Вебинар в формате видеоконференции
Д) Геймифицированный AR-квест
Правильный ответ: Г

42. Что из перечисленного является преимуществом использования AR-инструкций на рабочем месте?
А) Полное погружение в виртуальную среду
Б) Сокращение времени выполнения задач и снижение количества ошибок
В) Возможность моделирования аварийных ситуаций
Г) Развитие лидерских компетенций
Д) Оценка стрессоустойчивости
Правильный ответ: Б

43. Какая из перечисленных компетенций наиболее эффективно развивается с помощью VR-симуляций?
А) Навыки работы в Excel
Б) Стрессоустойчивость и принятие решений в нештатных ситуациях
В) Скорость печати текста
Г) Знание корпоративных регламентов
Д) Умение составлять отчеты
Правильный ответ: Б

44. Какой правовой аспект является ключевым при сборе данных о поведении сотрудников в VR-среде?
А) Наличие информированного согласия участника
Б) Обязательное хранение данных не более суток
В) Передача данных в открытый доступ
Г) Отсутствие необходимости уведомлять участников

Д) Автоматическая публикация результатов оценки

Правильный ответ: А

45. Что из перечисленного НЕ является требованием к обеспечению этичности применения VR/AR в HR?

А) Информированное согласие участников
Б) Прозрачность целей сбора данных
В) Передача всех собранных данных в открытый доступ
Г) Возможность отказаться от участия без негативных последствий
Д) Обеспечение равного доступа к технологиям

Правильный ответ: В

46. Какая из перечисленных задач НЕ может быть эффективно решена с помощью AR-технологий?

А) Онбординг новых сотрудников
Б) Обучение на рабочем месте с пошаговыми подсказками
В) Полное погружение в смоделированную аварийную ситуацию
Г) Визуализация KPI и достижений
Д) Удаленная экспертиза и наставничество

Правильный ответ: В

47. Какой этап внедрения иммерсивного обучения предполагает тестирование на ограниченной группе пользователей?

А) Анализ потребностей
Б) Пилотное внедрение
В) Масштабирование
Г) Постинтеграционное сопровождение
Д) Разработка сценария

Правильный ответ: Б

48. Какое из перечисленных направлений относится к перспективам развития иммерсивных технологий в HR?

А) Полная автоматизация всех HR-процессов без участия человека
Б) Интеграция VR/AR с искусственным интеллектом для адаптивных сценариев
В) Замена всех сотрудников виртуальными агентами
Г) Отказ от офисных помещений
Д) Исключение необходимости в HR-специалистах

Правильный ответ: Б

49. Что из перечисленного является типичной ошибкой при внедрении VR/AR в HR?

А) Проведение пилотного проекта перед масштабированием
Б) Вовлечение внутренних экспертов в разработку сценариев
В) Выбор компетенций, не соответствующих иммерсивному формату
Г) Сбор обратной связи от пилотной группы
Д) Интеграция с существующей системой обучения

Правильный ответ: В

50. Какая новая профессиональная роль появляется в HR-функции под влиянием иммерсивных технологий?

А) Специалист по кадровому делопроизводству
Б) Бухгалтер по расчету заработной платы
В) Дизайнер иммерсивного обучающего опыта
Г) Инспектор по охране труда
Д) Специалист по организации корпоративных мероприятий

Правильный ответ: В