

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор



Иванов А.Г.

подпись

«10» марта 2014 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.10 ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Направление подготовки/специальность 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) / специализация Управление человеческими ресурсами

Программа подготовки прикладной бакалавриат

Форма обучения Заочная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Краснодар 2014

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Изложение основных положений, касающихся комплексного и научного видения методологии компетентностного подхода на основе целостного освещения проблем и ключевых понятий компетентностного подхода, разработанных в зарубежной и отечественной науке для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации.

1.2 Задачи дисциплины.

- знакомство с современными и классическими концепциями применения компетентностного подхода; углубление знаний и умений в области организации и поддержания связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации; формирование ресурса толерантности и гуманизма; развитие навыков межкультурного общения и понимания необходимых для решения профессиональных задач.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Эволюция компетенций управления человеческими ресурсами» относится к вариативной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: профессиональных компетенций (ПК-12)

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-12	умением организовать и поддерживать связи с деловыми партнерами, используя системы сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственного или муниципального	теорию и методы организации связей с деловыми партнерами для расширения внешних связей в контексте управления человеческим и ресурсами используя системы сбора необходимой информации	организовывать и поддерживать связи с деловыми партнерами для расширения деловых связей посредством управления человеческими ресурсами используя системы сбора необходимой информации и обмена опытом при реализации проектов, направленных	владеть методами организацией поддерживать связи с деловыми партнерами для расширения связей посредством управления человеческими ресурсами используя системы сбора необходимой информации и обмена опытом при

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		управления)	и обмена опытом при реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственн ого или муниципальн ого управления)	на развитие организации (предприятия, органа государственног о или муниципального управления)	реализации проектов, направленных на развитие организации (предприятия, органа государственн ого или муниципально го управления)

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице.

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			4			
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):		8	8			
Занятия лекционного типа		4	4	-	-	-
Лабораторные занятия		6	6	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		0,3	0,3			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		88,8	88,8			
Проработка учебного (теоретического) материала		30	30	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка рефератов)		30	30	-	-	-
Подготовка к текущему контролю		28,8	28,8	-	-	-
Контроль:		8,7	8,7			
Подготовка к экзамену		-	-	-	-	-
Общая трудоёмкость	час.	108	108	-	-	-
	в том числе контактная работа	10,5	10,5			
	зач. ед	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы дисциплины, изучаемые в 1 семестре

№	Наименование тем	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
	Сущность компетентностного подхода и этапы его становления	16,5	0,5	1	-	15
	Подходы к определению компетенций	16,5	0,5	1	-	15
	Сущность и типология компетенций. Структура и уровни модели компетенций	17	1	1	-	15
	Технологии формирования модели компетенций. Алгоритм формирования модели компетенций	17	1	1	-	15
	Компетенций в управлении человеческими ресурсами	32,8	1	2	-	28,8
	<i>Итого по дисциплине:</i>		4	6	-	88,8

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание тем дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование темы	Содержание темы	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Сущность компетентностного подхода и этапы его становления	Теория лидерских качеств, концепция лидерского поведения, концепция ситуационного лидерства. Качества лидера. Харизматический лидер. Роль руководителя в формировании и создании культуры, поощряющей вопросы.	Л,Д
2.	Подходы к определению компетенций	. Исследования опыта руководителей, управляющих с помощью вопросов. Правильные вопросы как инструмент управления. Системы управления временем. Стандартная и блочная системы управления временем.	Л,Д
3.	Сущность и типология компетенций. Структура и уровни модели компетенций	Тридцать самых главных причин потерь времени. Современные технологические средствами компьютерные технологии (Outlook). Индивидуальная система тайм-менеджмента. Эффективное использование своего времени. Компетенция как экономическая категория. Эволюция понятий «компетенция». Модель	Л,Д

		лидерства и этапы жизненного цикла организации. Модель лидерства и особенности корпоративной культуры, специфика корпоративной культуры. Лидерские компетенции и их определение. Типичные ошибки при определении потенциального лидера.	
4.	Технологии формирования модели компетенций. Алгоритм формирования модели компетенций	Универсальная модель лидерских компетенций (профиль). Оптимальные лидерские компетенции их характеристика и корректировка.	Л,Д
5.	Компетенции в управлении человеческими ресурсами	Разработка стратегии развития и определения ценностных ориентиров с помощью вопросов. Применение «правильных вопросов» для решения проблем по улаживанию конфликтов в группе	Л,Д

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование темы	Содержание темы	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Сущность компетентностного подхода и этапы его становления	Теория лидерских качеств, концепция лидерского поведения, концепция ситуационного лидерства. Качества лидера. Харизматический лидер. Роль руководителя в формировании и создании культуры, поощряющей вопросы.	О,Р
2.	Подходы к определению компетенций	. Исследования опыта руководителей, управляющих с помощью вопросов. Правильные вопросы как инструмент управления. Системы управления временем. Стандартная и блочная системы управления временем.	О,Р
3.	Сущность и типология компетенций. Структура и уровни модели компетенций	Тридцать самых главных причин потерь времени. Современные технологические средствами компьютерные технологии (Outlook). Индивидуальная система тайм-менеджмента. Эффективное использование своего времени. Компетенция как экономическая категория. Эволюция понятий «компетенция». Модель лидерства и этапы жизненного цикла организации. Модель лидерства и особенности корпоративной культуры, специфика корпоративной культуры. Лидерские компетенции и их определение. Типичные ошибки при определении потенциального лидера.	О
4.	Технологии	Универсальная модель лидерских компетенций	О

	формирования модели компетенций. Алгоритм формирования модели компетенций	(профиль). Оптимальные лидерские компетенции их характеристика и корректировка.	
5.	Компетенции в управлении человеческими ресурсами	Разработка стратегии развития и определения ценностных ориентиров с помощью вопросов. Применение «правильных вопросов» для решения проблем по улаживанию конфликтов в группе	О

Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т), опрос (О), лекция (Л), дискуссия (Д) и т.д.

2.3.3 Лабораторные занятия

не предусмотрены учебным планом

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены учебным планом.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала по теме: Сущность компетентного подхода и этапы его становления	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie
2.	Проработка учебного (теоретического) материала по теме: Подходы к определению компетенций	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie
3.	Проработка учебного (теоретического) материала по теме: Сущность и типология компетенций	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie
4.	Проработка учебного (теоретического) материала по теме: Структура и уровни	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie

	модели компетенций	https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie
5.	Проработка учебного (теоретического) материала по теме: Социальные группы и общности	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie
6.	Реферат	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

В процессе изучения дисциплины используются активные и интерактивные формы проведения занятий. Используется разбор практических кейсов и социальных тренингов.

Демонстрационные материалы представлены в форме интерактивных презентаций по темам лекционного курса.

Комплекты схем к темам «1», «2», «3».

Раздаточные материалы используются в процессе лекционных и практических занятий для наглядной демонстрации тех или иных аспектов прикладного исследования.

1. Примерная модель компетенций.
2. Примерная модель аналитического отчета по результатам исследования.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Каковы основные заслуги теоретиков школы научного управления?

Какие недостатки имела школа научного управления?

Каковы концепции классической школы?

В чем суть теории Мэйо человеческих отношений в управлении?

Что представляет собой количественный подход?

Каковы концепции поведенческой школы?

Что означает понятие «власть» и каковы формы власти?

В чем состоит сущность лидерства?

Какие теории лидерства вы знаете?
Какие роли выполняет менеджер?
Каковы основные требования, предъявляемые к личностно-деловым качествам менеджера?
В чем состоит социальная ответственность менеджера?
Каковы функции менеджера как руководителя коллектива?
Каковы задачи руководителей высшего, среднего и низшего звеньев управления?
Что такое «стиль управления»?
В чем особенности авторитарного стиля управления?
Чем примечателен демократичный стиль управления?
В чем суть теории «Z»?
Что представляет собой «решетка менеджмента»?

Темы рефератов

Контроль как реализация жизненных целей. Контроль результатов. Системы управления временем (Лари Стаут).
Стандартная система тайм-менеджмента (Лари Стаут).
Блочная система управления временем (Лари Стаут).
Индивидуальная система тайм-менеджмента (Ларри Стаут).
Эффективное использование своего времени (Егоршин А.П., Зайцев А.К)
Тридцать самых главных причин потерь времени (Зайверт)
Чем отличаются лидерство от управления, лидер от менеджера?
Три концепции лидерства.
Теория лидерских качеств
Правильные вопросы как эффективный метод управления.
Ключевые аспекты управления с помощью вопросов как новый уровень управления.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету

1. Понятие и главное содержание руководства персоналом: определение, аспекты, компоненты.
2. Сравнительная характеристика поведенческого подхода в теории лидерства и возможность его применения в современной России.
3. Сравнительная характеристика ситуационного подхода в теории лидерства и возможность его применения в современной России.
4. Личностный подход к изучению лидерства. Харизматическая и экспертная модели лидерства.
5. «Решётка лидерства» Блейка и Моутона. '
6. Процессный подход к изучению лидерства.
7. Сравнительная характеристика моделей ситуационного лидерства.
8. Понятие, свойства и формула власти. Авторитет и его виды.
10. Роли и функции руководителя как важнейшие индивидуальные параметры эффективного менеджмента.
11. Понятие стиля руководства. Сравнительная характеристика классических стилей руководства.
12. Современные интерпретации стилей руководства. Модификация авторитарного стиля.
13. Современные интерпретации стилей руководства. Кооперативный стиль и его особенности.
14. Современные интерпретации стилей руководства. Тренерский стиль руководства (коучинг).

15. Современные интерпретации стилей руководства. Менторский стиль руководства (менторинг).

1:6. Одномерные и многомерные стили руководства. Решётка стилей руководства. Ситуационный подход к стилям руководства.

17. Понятие техники и модели руководства. Рамочное управление.

18. Понятие техники и модели руководства. Управление посредством делегирования.

19. Понятие техники и модели руководства. Управление по целям.

20. Понятие техники и модели руководства. Управление по результатам.

21. Понятие техники и модели руководства. Системное управление.

22. Понятие техники и модели руководства. Коммуникационные средства руководства.

23. Модели руководства. Гарцбургская модель.

24. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния.

25. Групповая сплочённость, факторы и психологическая совместимость.

27. Понятие команды (типы) и условия её эффективности.

28. Формирование команд. Основные этапы формирования и стадии становления команды.

29. Понятие, структура и функции организационной культуры. Символический подход к руководству персоналом.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Семенова, И.И. История менеджмента : учебное пособие / И.И. Семенова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 199 с. : схемы - Библиогр. в кн. - ISBN

978-5-238-01330-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115181>

2. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва :Юнити-Дана, 2015. - 591 с. - (Magister). - ISBN 978-5-238-01437-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118124>

3. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. : ил., табл. - (Университетская серия). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0269-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Университетская библиотека онлайн».

Многоуровневая система навигации ЭБС позволяет оперативно осуществлять поиск нужного раздела. Личный кабинет индивидуализирован, то есть каждый пользователь имеет личное пространство с возможностью быстрого доступа к основным смысловым узлам.

При чтении масштаб страницы можно увеличить, можно использовать полноэкранный режим отображения книги или включить озвучивание текста непосредственно с сайта при помощи программ экранного доступа, например, Jaws, «Balabolka».

Скачиваемые фрагменты в формате pdf, содержащие подтекстовый слой, достаточно высокого качества и могут использоваться тифлопрограммами для голосового озвучивания текстов, быть загружены в тифлоплееры (устройств для прослушивания книг), а также скопированы на любое устройство для комфортного чтения.

В ЭБС представлена медиатека, которая включает в себя различные тематические [аудио книги](#) различных издательств. Контент ЭБС активно пополняется книгами и учебниками в международном стандартизированном формате Daisy для незрячих, основу которого составляют гибкая навигация и защищенность контента.

5.2 Дополнительная литература:

1. Мельников, С.Б. Теория менеджмента: для команд профессиональных муниципальных управленцев : муниципальных менеджеров, муниципальных депутатов и муниципальных служащих : учебное пособие / С.Б. Мельников. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 95 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-4885-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=288832>.

2. Хасанова, Г.Б. Психология управления трудовым коллективом : учебное пособие / Г.Б. Хасанова, Р.Р. Исхакова ; Министерство образования и науки России, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский национальный исследовательский технологический университет». - Казань : Издательство КНИТУ, 2012. - 260 с. : табл. - ISBN 978-5-7882-1334-7 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258843>

3. Силич, М.П. Теория организации : учебное пособие / М.П. Силич, Л.В. Кудряшова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Томский Государственный Университет Систем Управления и Радиоэлектроники (ТУСУР), ФАКУЛЬТЕТ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ (ФДО). - Томск : ТУСУР, 2016. - 200 с. : ил. - Библиогр. : с.194-192. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=480961>.

4. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. : ил., табл. - (Университетская серия). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0269-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>.

5. Рюмшина, Л.И. Диагностика манипулятивного стиля руководства : учебное пособие / Л.И. Рюмшина. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 42 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8878-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456090>.

5.3. Периодические издания:

1. Вопросы экономики.
2. Деловой мир.
3. Мировая экономика и международные отношения.
4. Российский экономический журнал
5. Экономист.
6. Эксперт.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. <http://www.kremlin.ru>, - официальный сайт Правительства РФ
2. <http://www.gks.ru> - официальный сайт Федеральной службы государственной статистики
3. <http://www.krsdstat.ru> – официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Краснодарскому краю.
4. <http://www.consultant.ru> Сайт «Консультант Плюс»
5. <http://www.garant.ru> Сайт «Гарант»

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа предусматривает самостоятельное освоение отдельных вопросов и проблем в рамках учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы слушатели знакомятся с содержанием научных статей и монографий, составляют тезисы, осуществляют подготовку к семинарским занятиям, опираясь на список литературы и дополнительные списки к темам самостоятельной подготовки.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующими индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Скоростной доступ к сети Интернет (10 Мбит/с), что дает возможность студентам и сотрудникам свободно пользоваться информационными сетями различного уровня.

Локальные сети (две), 4 компьютерных класса, включающих 67 рабочих мест IBM PC совместимых компьютеров, оснащенных современным программным обеспечением и выходом в информационно-коммуникационную образовательную среду, в т.ч. Moodle.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.
Microsoft Windows 10 , MicrosoftOfficeProfessionalPlus 2013

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)/
2. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru>)
3. Электронная библиотечная система «Юрайт» (<https://biblio-online.ru>)
4. Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM» (<http://znanium.com>)
5. Электронная библиотечная система издательства «Лань» (<https://e.lanbook.com>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) MicrosoftOffice.
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, оснащенное презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (MicrosoftOffice), а также аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А.
3.	Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом	Лаборатория 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 205А, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Рабочие места, подключены к локальной сети факультета, имеют доступ к глобальной сети Интернет.
4.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория 224
5.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (MicrosoftOffice).
6.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Рецензия
на рабочую программу дисциплины (модуля)
«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»,
для обучающихся по направлению подготовки **38.03.02 Менеджмент** направленность
(профиль)/специализация: **Управление человеческими ресурсами**
разработанную на кафедре «Экономики предприятия, регионального и кадрового
менеджмента» ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет
Составитель: Канд. экон. наук, доцент каф. «Экономики предприятия, регионального и
кадрового менеджмента»
С.А.Борисов

Рабочая программа дисциплины **«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**, представленная на экспертизу, разработана в соответствии требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки – **38.03.02 Менеджмент** (квалификация (степень) «бакалавр»). В рабочей программе представлены необходимые структурные компоненты – от постановки программных задач курса **«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**, до итогового контроля знаний. Рабочая программа включает в себя: цели и задачи освоения дисциплины; место дисциплины в структуре ООП ВО; требования к результатам освоения содержания дисциплины; интерактивные образовательные технологии; оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; учебно-методическое (литература, периодические издания, интернет-ресурсы) и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Материалы рабочей программы содержательны, отражают требования образовательного стандарта по дисциплине **«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**, их соответствие современному уровню и тенденциям развития науки и производства, рассчитаны на дифференциацию уровня освоения знаний студентами. Рассматриваемые в рамках дисциплины задачи, соотнесенные с поставленными целями, охватывают общекультурные и профессиональные компоненты деятельности подготавливаемого специалиста. Содержание разделов программы распределено по видам занятий и трудоёмкости, что позволяет комплексно рассмотреть теоретические и практические вопросы.

Рабочая программа предусматривает использование интерактивных форм проведения занятий в сочетании с формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии, а также технологии обучения ЛОВЗ. Содержание рабочей программы дисциплины **«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»** является результатом осмысления различных подходов к систематизации знаний и изучению курса **«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**, материал изложен полно, доступно и грамотно.

Рабочая программа дисциплины может быть использована в учебном процессе по направлению– **38.03.02 Менеджмент**

Рецензент:
Директор ООО «Бизнес процессы»



Прокуратов Д.П.

Рецензия
на рабочую программу дисциплины (модуля)
«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»,
для обучающихся по направлению подготовки **38.03.02 Менеджмент** направленность
(профиль)/специализация: **Управление человеческими ресурсами**
разработанную на кафедре «Экономики предприятия, регионального и кадрового
менеджмента» ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет
Составитель: Канд. экон. наук, доцент каф. «Экономики предприятия, регионального и
кадрового менеджмента»
С.А.Борисов

Рабочая программа дисциплины **«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**, представленная на экспертизу, разработана в соответствии требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки – **38.03.02 Менеджмент** (квалификация (степень) «бакалавр»). В рабочей программе представлены необходимые структурные компоненты – от постановки программных задач курса **«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**, до итогового контроля знаний. Рабочая программа включает в себя: цели и задачи освоения дисциплины; место дисциплины в структуре ООП ВО; требования к результатам освоения содержания дисциплины; интерактивные образовательные технологии; оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; учебно-методическое (литература, периодические издания, интернет-ресурсы) и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Материалы рабочей программы содержательны, отражают требования образовательного стандарта по дисциплине **«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**, их соответствие современному уровню и тенденциям развития науки и производства, рассчитаны на дифференциацию уровня освоения знаний студентами. Рассматриваемые в рамках дисциплины задачи, соотнесенные с поставленными целями, охватывают общекультурные и профессиональные компоненты деятельности подготавливаемого специалиста. Содержание разделов программы распределено по видам занятий и трудоёмкости, что позволяет комплексно рассмотреть теоретические и практические вопросы.

Рабочая программа предусматривает использование интерактивных форм проведения занятий в сочетании с формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии, а также технологии обучения ЛОВЗ. Содержание рабочей программы дисциплины **«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»** является результатом осмысления различных подходов к систематизации знаний и изучению курса **«ЭВОЛЮЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»**, материал изложен полно, доступно и грамотно.

Рабочая программа дисциплины может быть использована в учебном процессе по направлению– **38.03.02 Менеджмент** .

Рецензент:
профессор кафедры мировой экономики
и менеджмента, экономический факультет КубГУ



Кизим А.А.