МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе, качеству образования – первый проректор
_____ Хагуров Т.А.
«27» мая 2022 г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

## Б1.В.11 Использование современных информационных технологий оценки персонала

| | |
|---|---|
| Направление подготовки | 38.03.03 Управление персоналом |
| Направленность (профиль) | Развитие и оценка персонала |
| Форма обучения | очная |
| Квалификация выпускника | Бакалавр |

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.В.11 «Использование современных информационных технологий оценки персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программу составил(и):
Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании
кафедрыуправления персоналом и организационной психологии
протокол № 11 «12» мая 2022 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)
А.А. Лузаков

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии
факультетауправления и психологии
протокол № 07 от 23 мая 2022 г.

Председатель УМК факультета
Шлюбуль Е.Ю.

Рецензенты:

Женетль А.С.
Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Ерохина Е.В.
доцент кафедры управления образованием
ИППК КубГУ, канд. психол. наук

**1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)**

**1.1 Цель освоения дисциплины**

Знакомство студентов с современными информационными технологиями, применяемыми при проведении деловой оценки сотрудников на различных этапах их работы в организации

**1.2 Задачи дисциплины**

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач:*

– дать знания о современных информационных технологиях, применяемых в процессе деловой оценки сотрудников в организации;

– овладеть современными информационными технологиями деловой оценки сотрудников в организации.

**1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Использование современных информационных технологий оценки персонала» входит в структуру части, формируемой участниками образовательных отношений Учебного плана.

Изучение дисциплины базируется на знаниях студентами следующих дисциплин: Управление персоналом организации, Информационные технологии и анализ данных в управлении персоналом..

Дисциплина нужна для освоения последующих дисциплин учебного плана: Работа с кадровым резервом организации, Разработка и использование оценочных кейсов

**1.4. Требования к уровню освоения дисциплины**

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

| Код и наименование индикатора* | Результаты обучения по дисциплине |
|---|---|
| **ПК-1 Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала** | |
| ИПК-1.1 Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала. | Определяет параметры и критерии организации и проведения оценки и аттестации персонала |
| | Собирает, анализирует и применяет технологии организации и проведения оценки и аттестации персонала |
| | Систематизирует применение современных технологий организации и проведения оценки и аттестации персонала |
| **ПК-3 Способен проводить организацию адаптации и стажировки персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала** | |
| ИПК- 3.6. Проведение работы с информационными системами и базами данных по персоналу | Организация работы с информационными системами и базами данных по персоналу. |
| | Анализ работы с информационными системами и базами данных по персоналу |
| | Демонстрация навыков работы с информационными системами и базами данных по персоналу. |

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

| Виды работ | | Всего часов | Форма обучения | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | очная | | очно-заочная | заочная |
| | | | 8 семестр (часы) | X семестр (часы) | X семестр (часы) | X курс (часы) |
| **Контактная работа, в том числе:** | | **36,2** | **36,2** | | | |
| **Аудиторные занятия (всего):** | | **32** | **32** | | | |
| занятия лекционного типа | | 16 | 16 | | | |
| лабораторные занятия | | | | | | |
| практические занятия | | | | | | |
| семинарские занятия | | 16 | 16 | | | |
| **Иная контактная работа:** | | | | | | |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | | 4 | 4 | | | |
| Промежуточная аттестация (ИКР) | | 0,2 | 0,2 | | | |
| **Самостоятельная работа, в том числе:** | | **71,8** | **71,8** | | | |
| Реферат/эссе (подготовка) | | 10 | 10 | | | |
| Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка | | 61,8 | 61,8 | | | |
| Подготовка к тестированию | | - | - | | | |
| **Контроль:** | | | | | | |
| Подготовка к экзамену | | | | | | |
| **Общая трудоемкость** | **час.** | **108** | **108** | | | |
| | **в том числе контактная работа** | **36,2** | **36,2** | | | |
| | **зач. ед** | **3** | **3** | | | |

### 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 8 семестре (на 4 курсе) (очная форма обучения)

| № | Наименование разделов (тем) | Количество часов | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | СРС |
| 1. | Эволюция оценочных технологий в HRпрактике | | 2 | 2 | | 11,8 |
| 2. | .Автоматизация оценки: возможности, ограничения, необходимые условия и особенности применения в организации | | 6 | 6 | | 20 |
| 3. | Прикладное программное обеспечение применяемое на различных этапах деловой оценки сотрудника в организации | | 4 | 4 | | 20 |
| 4. | Возможности online сервисов при проведении оценки на различных этапах работы сотрудника в организации | | 4 | 4 | | 20 |
| | *ИТОГО по разделам дисциплины* | | 16 | 16 | - | 71,8 |
| | Контроль самостоятельной работы (КСР) | 4 | | | - | |
| | Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,3 | | | - | |
| | Общая трудоемкость по дисциплине | 108 | | | - | |

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

**2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины**

**2.3.1 Занятия лекционного типа**

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|---|---|---|
| 1. | Эволюция оценочных технологий в HRпрактике | Основные этапы развития оценочных технологий. Современные тренды в оценке персонала. | . Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы |
| 2. | Автоматизация оценки: возможности, ограничения, необходимые условия и особенности применения в организации | Специфика автоматизированной оценки. Анализ возможностей, ограничений, сфер применения автоматизации. Подготовительные работы для внедрения автоматизации оценки. Необходимые ресурсы для автоматизации | Проработка учебного (теоретического) материала |
| 3. | Прикладное программное обеспечение применяемое на различных этапах деловой оценки сотрудника в организации | Обзор и сравнительный анализ программных продуктов для автоматизации различных этапов оценки. Опыт ведущих компаний по применению различных прикладных продуктов для автоматизации оценки. Геймификация в оценке персонала. | Дискуссия по проблемам формирования социальных отношений |
| 4. | Возможности online сервисов при проведении оценки на различных этапах работы сотрудника в организации | Обзор и сравнительный анализ современных online-сервисов для проведения оценки. Опыт ведущих компаний по применению. современных online-сервисов для проведения оценки | Проработка учебного (теоретического) материала |

**2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)**

| № | Наименование раздела (темы) | Тематика занятий/рабор | Форма текущего контроля |
|---|---|---|---|
| 1. | Эволюция оценочных технологий в HRпрактике | Применение информационных технологий как один из современных трендов в оценке персонала, его влияние на систему управления персоналом в организации. Комплексная оценка персонала. Непрерывное управление эффективностью (Performance management). Трансформация компетенций оценщиков. | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара |
| 2. | .Автоматизация оценки: возможности, ограничения, необходимые условия и особенности применения в организации | Внедрение автоматизации в процесс оценки персонала. Автоматизация процесса сбора данных в процессе оценки. Автоматизация процесса обработки и анализа данных. Новые возможности предоставления и получения обратной связи по итогам оценки. | Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на структуру и функции управления |
| 3. | Прикладное программное обеспечение применяемое | Обзор и сравнительный анализ программных продуктов для | Решение ситуационных |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | на различных этапах деловой оценки сотрудника в организации | автоматизации различных этапов оценки. Опыт ведущих компаний по применению различных прикладных продуктов для автоматизации оценки. Геймификация оценочных процедур. Какие задачи позволяют решать геймифицированные оценочные продукты. Ограничения в применения геймификации для оценки сотрудников. | задач по плану проблемного семинара |
| 4. | Возможности online сервисов при проведении оценки на различных этапах работы сотрудника в организации | Обзор и сравнительный анализ современных online-сервисов для проведения оценки. Опыт ведущих компаний по применению. современных online-сервисов для проведения оценки Оценка персонала с помощью онлайн-игр: возможности и ограничения. | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара |

При изучении дисциплины могут применятся электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

**2.3.3 Курсовые работы – не предусмотрены.**

**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 | Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам) | Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией |
| 2 | Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций) | |
| 3 | Подготовка к текущему контролю | |

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,

– в форме аудиофайла,

– в печатной форме на языке Брайля.

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,

– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)**

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, модульная технология, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, анализа педагогических задач, педагогического эксперимента, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

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

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Социология управления».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** и **промежуточной аттестации** в форме вопросов для подготовки к зачету.

**Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации**

| № п/п | Код и наименование индикатора | Результаты обучения | Наименование оценочного средства | |
|---|---|---|---|---|
| | | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| 1 | ИПК-1.1 Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала. | Определяет параметры и критерии организации и проведения оценки и аттестации персонала | Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу | Вопросы для подготовки к зачету 1-15 |
| | | Собирает, анализирует и применяет технологии организации и проведения оценки и аттестации персонала | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара | Вопросы для подготовки к зачету 1-15 |
| | | Систематизирует применение современных технологий организации и проведения оценки и аттестации персонала | Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара | Вопросы для подготовки к зачету 1-15 |
| 2 | ИПК- 3.6. Проведение работы с информационными системами и базами данных по персоналу | Организация работы с информационными системами и базами данных по персоналу. | Реферат | Вопросы для подготовки к зачету 1-15 |
| | | Анализ работы с информационными системами и базами данных по персоналу | Подготовка сообщений по плану проблемного семинара | Вопросы для подготовки к зачету 1-15 |
| | | Демонстрация навыков работы с информационными системами и базами данных по персоналу. | Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара | Вопросы для подготовки к зачету 1-15 |

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

### 4.1.1. Вопросы по проблемному семинару «Эволюция оценочных технологий в HRпрактике»

1. Применение информационных технологий как один из современных трендов в оценке персонала, его влияние на систему управления персоналом в организации.
2. Комплексная оценка персонала.
3. Непрерывное управление эффективностью (Performance management).
4. Трансформация компетенций оценщиков

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*
ИПК-1.1 Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала
ИПК- 3.6. Проведение работы с информационными системами и базами данных по персоналу

### 4.1.2 Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

Ситуационная задача.
Компания HOFF – Сеть магазинов мебели и товаров для дома, розничная компания. На данный момент численность персонала более 3000 сотрудников. Начали автоматизацию оценки персонала в проекте на 700 сотрудников. Наша оценка включает процедуру оценки не только результативности и компетенции, мы одновременно оцениваем и знания и эффективность сотрудника. Методы оценки различны в зависимости от должности, направления работы сотрудника. Также в комплекс работы включается планирование результативности и развитие.
Было важно автоматизировать единую процедуру оценки всех 18 типовых должностей, с разными профилями знаний и компетенций. Из них 7 топ-менеджеров и 4 узких специалиста. Это требует больших усилий и затрат в ручном режиме, кроме того, стояли задачи оценивать весь розничный персонал (магазины и интернет-магазины).
Решением задачи стала автоматизация процедуры. Мы для этого заложили следующие принципы:
1. Должно остаться личное взаимодействие руководителя и сотрудника (не должно происходить обезличивания сотрудника)
2. Автоматизация не должна увеличивать дополнительные процедуры
3. Формы оценки должны быть удобными и понятными для сотрудника
4. Терминология должна быть знакомой и понятной.

Был разработан план единой процедуры оценки
1. Тестирование знаний
2. Анкетные формы для самооценки результативности и компетенций
3. Оценка предыдущим руководителем
4. Оценка функциональным руководителем (не у всех)
5. Оценка непосредственным руководителем
6. Оценочная беседа руководителя и сотрудника (планирование на развитие)
7. Итоговая коррекция форм
8. Подведение итогов

Для каждой типовой должности существует список инструментов оценки. Мы прописывали все правила на уровне автоматизации документооборота всех форм

У нас получилось на момент запуска несколько процедур:

- Самооценка с оценкой результативности и без оценки результативности. Например, продавцы, у которых есть индивидуальные продажи – с оценкой результативности.
- Далее появилась оценка по итогам испытательного срока
- Оценка по итогам работы для действующих сотрудников
- Для менеджерского состава – оценка без оценки по компетенциям (так как результативность оценивается раз в квартал)

Оценка знаний. Чтобы подтягивать в отчеты нужные нам данные по знаниям, мы сделали жесткую структуру знаний и привязали тесты к тем или иным элементам знаний. Это позволило в отчетах делать сводную выгрузку только по тем тестам, которые мы используем для определенной оценки компетенций.
Выбор руководителя. В автоматизированной системе у каждого сотрудника есть непосредственный руководитель, но функциональный руководитель есть только у узких специалистов торговых точек, он также автоматически подтягивается в отчет.
Каждая компетенция имеет пояснения в отчете для сотрудника и руководителя – название, как оценивать, уровни, критерии. Система автоматизации помогает оповещать сотрудников о разных этапах процедуры оценки, прохождении этапов и результатах.
Автоматический подсчет итогов запускается после прохождения всех этапов оценки. Оценка знаний, компетенций и результативности – это разные составляющие, мы разработали балльно-весовой анализ, который позволил быстро получать сводную оценку. И уже на следующий день мы можем выгрузить отчет по всем торговым точкам. Оценки сохраняются в индивидуальных планах сотрудников и накапливается статистика за весь период работы сотрудника. Существует этап планирования результативности и развития, по итогам процедуры на портале оценки сотрудники видят свои ИПР планы.
На данный момент охват оценкой у нас свыше 90% нашей численности (розница и офисы).

**Какую задачу позволила решить автоматизация оценки в данной компании?**

**Как изменилась роль непосредственного руководителя оцениваемого сотрудника при автоматизации оценки?**

**Какая нормативная документация необходима компании для обеспечения процедур автоматизированной оценки?**

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*
ИПК-1.1 Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала
ИПК- 3.6. Проведение работы с информационными системами и базами данных по персоналу

.

### 4.1.3 Тематика рефератов

1. Мировой опыт применения современных информационных технологий оценки персонала.
2. Российский рынок технологий автоматизированной оценки персонала: состояние и тенденции развития.
3. Критерии выбора программного обеспечения для автоматизации оценки персонал в организации
4. Проблема защиты информации в контексте применения современных информационных технологий оценки персонала в организации.
5. Оценка преимуществ и недостатков закупки готовых или разработки собственных продуктов для автоматизированной оценки персонала в организации.

6. Информационные технологии оценки персонала как инструмент формирования управленческих решений.
7. Оценка эффективности внедрения современных информационных технологий в процесс оценки персонала

**Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)**

1. Основные этапы развития оценочных технологий.
2. Современные тренды в оценке персонала.
3. Специфика автоматизированной оценки. Анализ возможностей, ограничений, сфер применения автоматизации.
4. Подготовительные работы для внедрения автоматизации оценки.
5. Необходимые ресурсы для автоматизации
6. Трансформация компетенций оценщиков при внедрении информационных технологий в оценку персонала
7. Автоматизация процесса сбора данных в процессе оценки.
8. Автоматизация процесса обработки и анализа данных.
9. Новые возможности предоставления и получения обратной связи по итогам оценки.
10. Характеристика одного из программных продуктов (на выбор) для автоматизации различных этапов оценки. Возможности и ограничения. Опыт применения.
11. Опыт ведущих компаний по применению различных прикладных продуктов для автоматизации оценки.
12. Геймификация оценочных процедур. Какие задачи позволяют решать геймифицированные оценочные продукты. Ограничения в применения геймификации для оценки сотрудников.
13. Характеристика одного из online-сервисов для проведения оценки (на выбор).Достоинства и недостатки. Практика применения ворганизациях.
14. Оценка персонала с помощью онлайн-игр: возможности и ограничения.

**Критерии оценивания результатов обучения**

| Оценка | Критерии оценивания по экзамену |
|---|---|
| Высокий уровень «5» (отлично) | оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы. |
| Средний уровень «4» (хорошо) | оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки. |
| Пороговый уровень «3» (удовлетворительно) | оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы. |
| Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно) | оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы. |

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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

### 5.1. Учебная литература

1. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 271 с. — (Серия : Профессио нальное образование). ISBN 978-5-534-07586-1

2. Информационные технологии в управлении персоналом. (Бакалавриат). Учебное пособие / Валеева Н.Ш. (под общ. ред.), Бабюх В.А., Куприянов Р.В., Морозов А.В., Соколова М.М. - Москва: КноРус, 2021. - 180 с.

### 5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» http://dlib.eastview.com
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU https://grebennikon.ru/
3. журнал "Управление персоналом" http://www.top-personal.ru
4. журнал «Работа с персоналом» http://www.hr-journal.ru
5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru
6. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» http://e.hr-director.ru
8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom.
9. Журнал «Социологические исследования» https://www.isras.ru/

### 5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

**Электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

1. ЭБС «ЮРАЙТ» https://urait.ru/

2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» https://www.book.ru
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» https://e.lanbook.com

**Профессиональные базы данных:**

1. Web of Science (WoS) http://webofscience.com/
2. Scopus http://www.scopus.com/
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley https://onlinelibrary.wiley.com/
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) http://www.elibrary.ru/
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН http://archive.neicon.ru
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) https://rusneb.ru/
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина https://www.prlib.ru/
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action
10. Springer Journals https://link.springer.com/
11. Nature Journals https://www.nature.com/siteindex/index.html
12. Springer Nature Protocols and Methods https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols
13. Springer Materials http://materials.springer.com/
14. zbMath https://zbmath.org/
15. Nano Database https://nano.nature.com/
16. Springer eBooks: https://link.springer.com/
17. "Лекториум ТВ" http://www.lektorium.tv/
18. Университетская информационная система РОССИЯ http://uisrussia.msu.ru

**Информационные справочные системы:**

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

**Ресурсы свободного доступа:**

1. Американская патентная база данных http://www.uspto.gov/patft/
2. Полные тексты канадских диссертаций http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/
3. КиберЛенинка (http://cyberleninka.ru/);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://www.minobrnauki.gov.ru/;
5. Федеральный портал "Российское образование" http://www.edu.ru/;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" http://window.edu.ru/;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов http://school-collection.edu.ru/ .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (http://fcior.edu.ru/);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" https://pushkininstitute.ru/;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" http://gramota.ru/;
11. Служба тематических толковых словарей http://www.glossary.ru/;
12. Словари и энциклопедии http://dic.academic.ru/;
13. Образовательный портал "Учеба" http://www.ucheba.com/;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

**Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:**

1. Среда модульного динамического обучения http://moodle.kubsu.ru
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций http://mschool.kubsu.ru/
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий http://mschool.kubsu.ru;
4. Электронный архив документов КубГУ http://docspace.kubsu.ru/
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" http://icdau.kubsu.ru/

## 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствие с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического

инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

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, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

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, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на семинаре:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрирация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов тестирования:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий.

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий.

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий.

**7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)**

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

| Наименование специальных помещений | Оснащенность специальных помещений | Перечень лицензионного программного обеспечения |
|---|---|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа | Мебель: учебная мебель<br>Технические средства обучения:<br>экран, проектор, компьютер | Microsoft Windows 8, 10<br>Microsoft Office Professional Plus |
| Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Мебель: учебная мебель<br>Технические средства обучения:<br>экран, проектор, компьютер | Microsoft Windows 8, 10<br>Microsoft Office Professional Plus |

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

| Наименование помещений для | Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся | Перечень лицензионного |
|---|---|---|

| | | |
|---|---|---|
| самостоятельной работы обучающихся | | программного обеспечения |
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки) | Мебель: учебная мебель<br>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы<br>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi) | Microsoft Windows 8, 10<br>Microsoft Office Professional Plus |
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409) | Мебель: учебная мебель<br>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы<br>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi) | Microsoft Windows 8, 10<br>Microsoft Office Professional Plus |