

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



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.О.07 «Современные методы подбора и адаптации персонала»**

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Стратегическое и операционное управление персоналом на предприятиях производственной сферы	
Форма обучения	очная
Квалификация выпускника	магистр

Краснодар 2023

Рабочая программа дисциплины Б1.О.07 «Современные методы подбора и адаптации персонала» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 08 от 22 марта 2023 г.

Заведующий кафедрой (разработчика)

А.А. Лузаков



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 04 от 17 апреля 2023 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

### 1.1 Цель освоения дисциплины.

Целью преподавания и изучения дисциплины является формирование у магистрантов профессиональной готовности к эффективной реализации направлений и этапов формирования качественного и количественного состава персонала в соответствии с ключевыми целями и задачами организации.

### 1.2 Задачи дисциплины.

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

- ознакомить магистрантов с современными теоретическими подходами в области подбора персонала организации;
- освоить базовые навыки, необходимые для успешной реализации всех этапов подбора сотрудников в организацию;
- сформировать понимание основных каналов привлечения кандидатов в организацию;
- сформировать представление о методах отбора персонала;
- сформировать понимание критериев эффективности отборочных и процедур, используемых в организации;
- сформировать понимание теоретических аспектов проблематики адаптации персонала в организации;
- освоить базовые навыки, необходимые для успешной реализации адаптационных процедур в организации.

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина обеспечивает изучение следующих дисциплин: «Технологии оценки и развития персонала в организации»; «Управление эффективностью и вовлеченностью персонала организации».

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

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

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
<b>УК-1. СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА, ВЫРАБАТЫВАТЬ СТРАТЕГИЮ ДЕЙСТВИЙ</b>	
УК-1.ИУК- 2 Умение вырабатывать стратегию действий	Знает инструменты выработки стратегии в области подбора
	Умеет вырабатывать стратегию в области подбора с помощью экспертов
	Умеет самостоятельно вырабатывать стратегию подбора с помощью экспертов

<b>ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>	
ПК-1.ИПК- 2. Уметь разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Владеет отдельными знаниями в области подбора и адаптации персонала в организации
	Может с помощью экспертов разрабатывать стратегию и кадровую политику в области подбора персонала
	Самостоятельно, уверенно может разрабатывать стратегию и политику подбора персонала
<b>ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>	
ПК-1.ИПК-2. Уметь реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Уметь реализовывать отдельные элементы стратегии подбора
	В целом, с помощью экспертов умеет реализовывать стратегию и кадровую политику в области подбора в организации
	Умеет самостоятельно реализовывать стратегию и политику в организации в области подбора

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

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		1 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>48,3</b>	<b>48,3</b>			
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>48</b>	<b>48</b>			
занятия лекционного типа	16	16			
лабораторные занятия	-	-			
практические занятия	-	-			
семинарские занятия	32	32			
<b>Иная контактная работа:</b>					
КСР	35,7	-			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>24</b>	<b>24</b>			
Реферат/эссе (подготовка)	10	10			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	14	14			
Подготовка к тестированию	-	-			
<b>Контроль:</b>	<b>35,7</b>	<b>35,7</b>			
Подготовка к экзамену	35,7	35,7			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>108</b>	<b>108</b>		
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>48,3</b>	<b>48,3</b>		
	<b>зач. ед</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 1 семестре (на 1 курсе).

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Методология подбора персонала организации	12	2	4		6
2.	Методы, инструменты, технологии Подбора персонала	24	6	12		6
3.	Теоретические аспекты проблемы адаптации персонала в организации	12	2	4		6
4.	Прикладные аспекты адаптации персонала в организации: методы и инструменты	24	6	12		6
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	72	16	32		24
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	35,7				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Подготовка к текущему контролю	-				
	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.	Методология управления составом персонала организации	Ключевые понятия в сфере подбора персонала; политика компании в области подбора персонала; основные этапы подбора персонала; современные методы подбора персонала; маркетинговый подход к подбору персонала современный рынок труда в России и Краснодарском крае; критерии эффективности подбора персонала	Проработка учебного (теоретического) материала
2.	Методы, инструменты, технологии управления составом персонала	Анализ потребностей компании в персонале; Требования компании к кандидатам: анализ должности, формирование профиля компетенций; технологии привлечения кандидатов в организацию: внешние и внутренние источники привлечения, анализ их эффективности; собеседование как метод оценки кандидатов. Принятие решений о приеме на работу. Технологии ротации сотрудников. Увольнение сотрудников..	Проработка учебного (теоретического) материала
3.	Теоретические аспекты проблемы адаптации персонала в организации	Ключевые понятия в сфере адаптации персонала. Опыт современных организации по организации процессов адаптации. Участники процесса адаптации. Этапы адаптации	Проработка учебного (теоретического) материала
4.	Прикладные аспекты адаптации персонала в организации: методы и инструменты	Методы, инструменты, технологии адаптации персонала в организации	Проработка учебного (теоретического) материала

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

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий	Форма текущего контроля
1.	Методология управления составом персонала организации	1) Ключевые понятия в сфере подбора и оценки персонала; 2) Политика компании в области подбора персонала;	Подготовка сообщений по плану проблемного

		<ul style="list-style-type: none"> <li>3) Основные этапы подбора персонала;</li> <li>4) Современные методы подбора персонала;</li> <li>5) Маркетинговый подход к подбору персонала;</li> <li>6) Современный рынок труда в России и Краснодарском крае;</li> <li>7) Критерии эффективности подбора персонала</li> <li>8) Отбор как функция по управлению персоналом</li> <li>9) Взаимосвязь подбора и оценки персонала</li> <li>10) Методы оценки персонала и их применение в подборе</li> <li>11) Критерии эффективности оценки персонала</li> <li>12) Оценка и аттестация. Соотношение понятий.</li> <li>13) Правовые аспекты подбора персонала</li> </ul>	<p>семинара Решение ситуационных задач по плану семинара</p>
2.	Методы, инструменты, технологии управления составом персонала	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Методы анализа и расчета потребностей в персонале (текущие потребности, стратегические потребности);</li> <li>2) Разработка профиля компетенций для различных должностей с учетом специфики компании;</li> <li>3) Технологии привлечения кандидатов в компанию: выбор канала привлечения кандидатов, предоставление кандидатам информации о вакансии, о компании;</li> <li>4) Собеседование как метод оценки кандидата: структура собеседования, ключевые навыки, необходимые для проведения собеседования, факторы, влияющие на оценку в ходе собеседования, принятие решения по результатам собеседования.</li> </ul>	<p>Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара</p>
3.	Теоретические аспекты проблемы адаптации персонала в организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Проблема адаптации персонала в организации. Виды адаптации персонала</li> <li>2) Участники процесса адаптации. Распределение зон ответственности.</li> <li>3) Этапы процесса адаптации. Содержание каждого этапа</li> </ul>	<p>Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара</p>
4.	Прикладные аспекты адаптации персонала в организации: методы и инструменты	<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Методы адаптации. Инструменты адаптации.</li> <li>2) Анализ практического опыта реализации адаптационных процедур в современных организациях.</li> <li>3) Документационное обеспечение процесса адаптации</li> <li>4) Анализ эффективности адаптационных процедур</li> <li>5) Применение современных технологий в реализации адаптационных процедур: возможности, ограничения</li> </ul>	<p>Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара</p>

При изучении дисциплины могут применяться 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.**

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

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1.	УК – 1. ИУК- 2 Умение вырабатывать стратегию действий	Знает инструменты выработки стратегии в области подбора	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		Умеет вырабатывать стратегию в области подбора с помощью экспертов	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
		Умеет самостоятельно вырабатывать стратегию подбора с помощью экспертов	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
1	ПК-1.ИПК- 2. Разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Владеет отдельными знаниями в области разработки кадровой стратегии и кадровой политики в организации	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		Может с помощью экспертов разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
		Самостоятельно, уверенно может разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
2	ПК-2.ИПК- 2. Уметь реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Уметь реализовывать отдельные элементы кадровой стратегии и кадровой политики в организации	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		В целом, с помощью экспертов умеет реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
		Умеет самостоятельно реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20

**Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций**

Код и наименование индикатора	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено



<b>УК-1. СПОСОБЕН ОСУЩЕСТВЛЯТЬ КРИТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМНЫХ СИТУАЦИЙ НА ОСНОВЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА, ВЫРАБАТЫВАТЬ СТРАТЕГИЮ ДЕЙСТВИЙ</b>			
УК-1. ИУК - 2 Умение разрабатывать программу действий по решению задач проекта и обеспечивать его выполнение в соответствии с установленными целями, на основе оценки рисков и рационального управления ресурсами	Знает инструменты выработки стратегии действия	Умеет с помощью экспертов разрабатывать программу действий по решению задач проекта и обеспечивать его выполнение в соответствии с установленными целями	Умеет самостоятельно разрабатывать программу действий по решению задач проекта и обеспечивать его выполнение в соответствии с установленными целями
<b>ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>			
ПК-1.ИПК- 2. Разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Владеет отдельными знаниями в области разработки кадровой стратегии и кадровой политики в организации	Может с помощью экспертов разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Самостоятельно, уверенно может разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации
<b>ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>			
ПК-2.ИПК- 2. Уметь реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации	Знает и умеет оформлять некоторые документы по оперативным процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений	В целом, умеет анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений	В целом, умеет анализировать, разрабатывать и оформлять документы по оперативным процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений

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

#### Раздел 1.Методология подбора и оценки персонала

- 1) Ключевые понятия в сфере подбора и оценки персонала;
- 2) Политика компании в области подбора персонала;

- 3) Основные этапы подбора персонала;
- 4) Современные методы подбора персонала;
- 5) Маркетинговый подход к подбору персонала;
- 6) Современный рынок труда в России и Краснодарском крае;
- 7) Критерии эффективности подбора персонала
- 8) Отбор как функция по управлению персоналом
- 9) Взаимосвязь подбора и оценки персонала
- 10) Методы оценки персонала и их применение в подборе
- 11) Критерии эффективности оценки персонала
- 12) Оценка и аттестация. Соотношение понятий.
- 13) Правовые аспекты подбора персонала
- 14) Подбор персонала как проектная задача

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

УК-1.ИУК-2 Умение разрабатывать программу действий по решению задач проекта

ПК-1.ИПК- 2. Разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации

ПК-2.ИПК- 2. Уметь реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации

#### **4.1.3 Примеры ситуационных задач по плану проблемного семинара**

##### *Раздел 1.Методология подбора и оценки персонала*

- 1) Работа в малых группах:
  - Сравнительный анализ Положений о подборе персонала. Выделение достоинств и недостатков.
  - Основные характеристики современного рынка труда в России
  - Основные характеристики рынка труда Краснодарского края
  - Составить портрет успешного рекрутера (с точки зрения *руководителя рекрутинговой компании* и с точки зрения *заказчика - работодателя, сотрудничающего с рекрутинговой компанией*)

##### *Раздел 2.Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала*

Индивидуальное решение кейсов «Расчет потребности организации в персонале»

- 1) Работа в малых группах: Распределение ответственности в процессе подбора между службой персонала и руководителями линейных подразделений
- 2) Контрольная работа Расчет потребностей организации в персонале
- 3) Работа в малых группах: На основе описания должности сформировать перечень ключевых компетенций, описать уровни компетенций
- 4) Работа в малых группах: Построение профиля компетенций на должность менеджера по персоналу.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1.ИД- 2. Разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации

ПК-2.ИД- 2. Уметь реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации

## Тематика рефератов

1. Head-hunting в России.
2. Лизинг персонала в России.
3. Формирование HR-бренда компании
4. Внутренний и внешний рекрутинг: достоинства и недостатки
5. Социальные сети как современный источник подбора персонала: за и против
6. Теория поколений и ее практическое применение в процессе подбора персонала
7. Этические аспекты подбора персонала.
8. Традиционные и современные рекрутинговые технологии
9. Маркетинговый подход в подборе персонала
10. Подбор персонала с помощью рекрутинговых компаний: за и против.
11. Перспективы развития рекрутингового бизнеса в России.
12. Подбор персонала в формате freelance.
13. Психологические аспекты адаптации персонала в организации

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ПК-1.ИПК- 2. Разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации

ПК-2.ИПК- 2. Уметь реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации

## **Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)**

- 1) Управление составом персонала как элемент системы управления персоналом. Подбор персонала. Ротации персонала. Увольнение персонала
- 2) Соотношение понятий подбор, набор, найм персонала.
- 3) Современный рынок труда России – актуальное состояние, тенденции, прогнозы.
- 4) Специфика рынка труда Краснодарского края
- 5) Критерии эффективности подбора персонала в организации.
- 6) Определение понятия «компетенция». Основные подходы. Виды компетенций
- 7) Технология формирования профиля компетенций. Значение профиля компетенций для подбора и оценки персонала.
- 8) Собеседование как метод отбора персонала. Виды собеседований.
- 9) Структура собеседования. Основные этапы собеседования
- 10) Подготовка к проведению собеседования. Содержание и значение данного этапа.
- 11) Типы вопросов в собеседовании. Особенности применения.
- 12) Умение слушать как компетенция рекрутера
- 13) Наблюдение как метод оценки в процессе собеседования.
- 14) Проверка искренности кандидата в процессе собеседования
- 15) Использование кейсов для оценки кандидатов при отборе. Возможности и ограничения метода
- 16) Важность завершающего этапа в процессе собеседования.
- 17) Принятие решения о приеме кандидата на работу на основе результатов оценки. Предоставление кандидату обратной связи на различных этапах отбора.
- 18) Ротации персонала в организации: виды ротаций
- 19) Увольнение сотрудников: юридические аспекты
- 20) Увольнение сотрудников: этические аспекты
- 21) Адаптация как функция по управлению персоналом. Цели адаптации для

- организации и для сотрудника.
- 22) Распределение зон ответственности между участниками процессов адаптации персонала в организации
  - 23) Виды адаптации персонала в организации
  - 24) Этапы процесса адаптации. Содержание каждого этапа.
  - 25) Методы адаптации персонала в организации
  - 26) Документационное обеспечение процесса адаптации персонала

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

- ПК-1.ИПК- 2. Разрабатывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации  
 ПК-2.ИПК- 2. Уметь реализовывать кадровую стратегию и кадровую политику в организации

### **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) Исаева, О.М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14873-2.

2) Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15958-5.

### **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](http://www.hrmedia.ru)

6. Журнал «Кадровик» [panor.ru/journals/kadrovik](http://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](http://www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom)).

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

*Электронно-библиотечные системы (ЭБС):*

1. Образовательная платформа «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>

2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» <http://www.biblioclub.ru/>

3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>

4. ЭБС «ZNANIUM.COM» [www.znanium.com](http://www.znanium.com)

5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

*Профессиональные базы данных*

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>;

2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>;

3. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>;

4. Архивы научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru/>;

5. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;

6. "Лекториум ТВ" - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>;

## **Информационные справочные системы**

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

## **Ресурсы свободного доступа**

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
3. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
4. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/>;
5. Образовательный портал "Учеба" <http://www.uceba.com/>.

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

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>
3. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ <https://openedu.kubsu.ru/>
4. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
5. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.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 соответствии 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» - демонстрация 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	Мебель: учебная мебель	Microsoft Windows 8, 10



проведения лекционного типа	занятий	Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	занятий	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 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 самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы 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 Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы 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 Microsoft Office Professional Plus