

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.10 Управление изменениями

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.10 «Управление изменениями» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Программу составил(и):

Зьяско Бэла Аслановна, д.психол.наук, профессор

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:

Горская Г.Б. – д.психол.наук, заведующая кафедрой психологии КГУФК
Ожигова Л.Н. - д.психол.наук, профессор кафедры психологии личности и общей психологии

Цель дисциплины: Сформировать понимание системы научных методов и прикладных инструментов управления организационными изменениями

Задачи дисциплины:

- Сформировать представление о современных подходах к управлению изменениями в организации
- Сформировать понимание основных компонентов системы управления изменениями с позиции ее целостности
- Сформировать представление о методах и инструментах управления изменениями
- Сформировать базовые навыки разработки решений в области управления организационными изменениями

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Управление изменениями» относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

Изучению дисциплины «Управление изменениями» предшествует изучение таких дисциплин как «Системный анализ и принятие решений в сфере управления персоналом»

Данная дисциплина является предшествующей для изучения таких дисциплин, как: «Управление персоналом современной организации», «Риск-менеджмент»

Требования к уровню освоения дисциплины

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

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i>)
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;	
ИОПК -1 Знание основ построения стратегии в динамичной среде	<p>Имеет базовые представления об отдельных методах построения стратегии в динамичной среде</p> <p>В целом, знает методы построения стратегии в динамичной среде</p> <p>Уверенно знает методы построения стратегии в динамичной среде</p>
ИОПК -2 Умение разрабатывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	<p>Имеет представление о разработке стратегии и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде</p> <p>В целом, с помощью экспертов сможет разрабатывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде</p> <p>Уверенно и самостоятельно может разрабатывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде</p>
ИОПК -3 Умение реализовывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	<p>Имеет представления о методах реализации стратегии и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде</p> <p>В целом, с помощью экспертов сможет реализовывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде</p> <p>Уверенно и самостоятельно может реализовывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде</p>

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности))
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	
ИОПК -2. Умение проектировать организационные изменения	Обладает отдельными умениями в области проектирования организационных изменений
	В целом, обладает умениями в области проектирования организационных изменений
	Уверенно владеет умениями в области проектирования организационных изменений

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 4 зачетных единицы (144 часа), 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)
Контактная работа, в том числе:	18,2	18,2			
Аудиторные занятия (всего):	18	18			
занятия лекционного типа	8	8			
лабораторные занятия					
практические занятия					
семинарские занятия	10	10			
Иная контактная работа:					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:	89,8	89,8			
Реферат/эссе (подготовка)	9,8	9,8			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	80	80			
Подготовка к тестированию					
Контроль:					
Подготовка к экзамену					
Общая трудоемкость	час.	108	108		
	в том числе контактная работа	18,2	18,2		
	зач. ед	3	3		

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.	Понятие и сущность организационных изменений	23	1	2		20
2.	Объекты организационных изменений	23	1	2		20
3.	Принципы, подходы, модели управления организационными изменениями	24	2	2		20
4.	Этапы процесса управления изменениями	14	2	2		10
5.	Управление сопротивлением изменениям	23,8	2	2		19,8
	ИТОГО по разделам дисциплины	107,8	8	10		89,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	-				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	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.	Понятие и сущность организационных изменений	Понятие и сущность организационных изменений. Взаимосвязь и различие понятий: изменение, развитие, преобразование. Организационное развитие. Современные концепции организационных изменений.	Проработка учебного (теоретического) материала
2.	Объекты организационных изменений	. Традиционные и новые объекты организационных изменений. Знания как новый объект организационных изменений. Особенности организационных изменений, связанных с управлением знаниями.	Проработка учебного (теоретического) материала
3.	Принципы, подходы, модели управления организационными изменениями	Управление организационными изменениями как функция менеджмента. Подходы к проведению организационных изменений: рациональный и эмоциональный. Модели управления организационными изменениями: эволюционная, революционная..	Проработка учебного (теоретического) материала
4.	Этапы процесса управления изменениями	Модель изменений К. Левина. Три этапа Модель изменений Б. Хайнинга. Эмоциональный подход Дж. Коттера., Содержание этапов и стадий процесса управления изменениями	Проработка учебного (теоретического) материала
5.	Управление сопротивлением изменениям	Основные причины сопротивления изменениям. Силы, способствующие и препятствующие изменениям. Методика анализа поля сил.	Проработка учебного (теоретического) материала

	Методы профилактики сопротивлений. Методы снижения и преодоления сопротивления изменениям	
--	---	--

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий	Форма текущего контроля
1.	Понятие и сущность организационных изменений	<p>Понятие организационного развития. Как происходит развитие организаций? Зачем компании должны заниматься организационным развитием?</p> <p>Взаимосвязь и различие понятий: изменение, развитие, преобразование.</p> <p>Основные этапы развития и кризисы роста организации</p> <p>Причины изменений в организации.</p> <p>Определение факторов внутренней и внешней среды (на примере конкретной организации). Как эти факторы влияют на развитие организации</p>	<p>Подготовка сообщений по плану проблемного семинара</p> <p>Решение ситуационных задач по плану семинара</p>
2	Объекты организационных изменений	<p>Основные причины организационных изменений</p> <p>Классификация объектов организационных изменений.</p> <p>Классификация типов и видов организационных изменений.</p> <p>Современные объекты организационных изменений</p> <p>Уровни изменений: индивидуальный, групповой, организационный.</p>	<p>Подготовка сообщений по плану проблемного семинара</p> <p>Решение ситуационных задач по плану семинара</p>
3	Принципы, подходы, модели управления организационными изменениями	<p>Характеристика развития как поэтапного процесса.</p> <p>Устойчивость организации на разных стадиях развития в модели Грейнера.</p> <p>Характеристика отдельных стадий развития в моделях Грейнера и Адизеса.</p> <p>Соотношение "нормальных" и "ненормальных" проблем развития в модели Адизеса.</p> <p>Закономерности изменений в организации на различных этапах ее жизненного цикла организации</p>	<p>Подготовка сообщений по плану проблемного семинара</p> <p>Решение ситуационных задач по плану семинара</p>
4	Этапы процесса управления изменениями	<p>Модель «переходного периода»</p> <p>Модель «EASIER»?</p> <p>Модель системной технологии вмешательства</p> <p>Мониторинг процесса изменений. Зачем нужен мониторинг и контроль процесса изменений? Основные мероприятия в рамках мониторинга процесса изменений</p>	<p>Подготовка сообщений по плану проблемного семинара</p> <p>Решение ситуационных задач по плану семинара</p>

5.	Управление сопротивлениями изменениям	<p>В чем проявляется сопротивление изменениям.</p> <p>Причины сопротивления. Какие факторы усиливают или ослабляют сопротивление изменениям?</p> <p>«Анализ силового поля». Как он может помочь проведению изменений?</p> <p>Сравнительный анализ методов преодоления сопротивления изменениям.</p> <p>Организационный дизайн, редизайн, реструктуризация ; реинженеринг: сущность, организация, этапы.</p>	<p>Подготовка сообщений по плану проблемного семинара</p> <p>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)	<p>Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией</p>
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
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;				
1	ИОПК -1 Знание основ построения стратегии в динамичной среде	Имеет базовые представления об отдельных методах построения стратегии в динамичной среде	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы к зачету
		В целом, знает методы построения стратегии в динамичной среде	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы к зачету
		Уверенно знает методы построения стратегии в динамичной среде	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы к зачету
2	ИОПК -2 Умение разрабатывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	Имеет представление о разработке стратегии и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы к зачету
		В целом, с помощью экспертов сможет разрабатывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы к зачету

		Уверенно и самостоятельно может разрабатывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы к зачету
3	ИОПК -3 Умение реализовывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	Имеет представления о методах реализации стратегии и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы к зачету
		В целом, с помощью экспертов сможет реализовывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы к зачету
		Уверенно и самостоятельно может реализовывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы к зачету

ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации

	ИОПК -2. Умение проектировать организационные изменения	Обладает отдельными умениями в области проектирования организационных изменений	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		В целом, обладает умениями в области проектирования организационных изменений	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
		Уверенно владеет умениями в области проектирования организационных изменений	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

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность;

ИОПК -1 Знание основ построения стратегии в динамичной среде	Имеет базовые представления об отдельных методах построения стратегии в динамичной среде	В целом, знает методы построения стратегии в динамичной среде	Уверенно знает методы построения стратегии в динамичной среде
ИОПК -2 Умение разрабатывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	Имеет представления о разработке стратегии и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	В целом, с помощью экспертов сможет разрабатывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде	Уверенно и самостоятельно может разрабатывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде
ИОПК -3 Умение реализовывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	Имеет представления о методах реализации стратегии и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде	В целом, с помощью экспертов сможет реализовывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде	Уверенно и самостоятельно может реализовывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде
ОПК-4. Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации			
ИОПК -2. Умение проектировать организационные изменения	Обладает отдельными умениями в области проектирования организационных изменений	В целом, обладает умениями в области проектирования организационных изменений	В целом, обладает умениями в области проектирования организационных изменений

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

Вопросы по семинару «Понятие и сущность организационных изменений»

1. Понятие организационного развития. Как происходит развитие организаций? Зачем компании должны заниматься организационным развитием?
2. Взаимосвязь и различие понятий: изменение, развитие, преобразование.
3. Основные этапы развития и кризисы роста организации
4. Причины изменений в организации
5. Определение особенностей внутренней и внешней среды (на примере конкретной организации). Определение специфических доминирующих факторов влияния на развитие в конкретной организации

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ОПК-3. ИОПК- 1. Знание основ построения стратегии в динамичной среде

Примеры ситуационных задач по плану проблемного семинара

Работа в группах. Анализ ситуации на примере конкретной организации. Характеристика изменений в рассматриваемой организации на различных уровнях управления

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ОПК-3. ИОПК- 1. Знание основ построения стратегии в динамичной среде
ОПК- 3. ИОПК -2 Умение разрабатывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде

Тематика рефератов по дисциплине

1. Преодоление сопротивления персонала при проведении организационных изменений.
2. Внедрение спонтанных изменений с помощью методов управления сопротивлением.
3. Организационные изменения: понятия и предпосылки.
4. Мотивация работников при проведении организационных изменений.
5. Групповое и индивидуальное сопротивление организационным изменениям.
6. Мягкое внедрение организационных изменений.
7. Эффективность организационных изменений.
8. Контроль в системе управления организационными изменениями.
9. Условия, способствующие или препятствующие организационным изменениям.
10. Реинжиниринг бизнес-процессов и организационные изменения.
11. Концепция управления организационными изменениями.
12. Этапы проведения организационных изменений на предприятии.
13. Информационные системы поддержки проведения организационных изменений.
14. Психологические особенности процесса организационных изменений.
15. Проектирование организационных изменений

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ОПК-3. ИОПК- 1. Знание основ построения стратегии в динамичной среде
ОПК- 3. ИОПК -2 Умение разрабатывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде
ОПК- 3. ИОПК -3 Умение реализовывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде
ОПК- 4. ИОПК -2. Умение проектировать организационные изменения

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет

1. Понятие организации как системы
2. Особенности системы в условиях изменений
3. Алгоритм системной технологии вмешательства
4. Основные постулаты стратегии организационного развития
5. Понятие разделяемого видения будущего
6. Различия теорий организационного развития и хозяйственного реинжиниринга
7. Модель управления изменениями Л.Грейнера
8. Модель управления изменениями Бостонской Консалтинговой Группы
9. В каких ситуациях применение организационного развития наиболее уместно?
10. Внешние причины застоя
11. Внутренние причины застоя
12. В чем заключается взаимосвязь системной технологии вмешательства и стратегии организационного развития ?
13. Что такое "монстр перемен"?
14. Причины возникновения сопротивления изменениям
15. Методы преодоления сопротивления изменениям

16. Понятие взаимодополняющей команды
17. Этапы формирования команды организационных изменений
18. Какие роли выделяют в команде (по Р.Белбину)?
19. Понятие самообучающейся организации
20. Развитие персонала в условиях изменений
21. Графические системы и схемы для описания и диагностик ситуации, предшествующей изменению
22. Графические системы и схемы для анализе ситуации
23. Графические системы и схемы планирования и осуществления изменений
24. Цели организационного развития
25. Сильные и слабые стороны организационного развития
26. Понятие кризиса успеха 3

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

- ОПК-3. ИОПК- 1. Знание основ построения стратегии в динамичной среде
 ОПК- 3. ИОПК -2 Умение разрабатывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде
 ОПК- 3. ИОПК -3 Умение реализовывать стратегию и политики в сфере управления персоналом в динамичной среде
 ОПК- 4. ИОПК -2. Умение проектировать организационные изменения

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. Зуб, А. Т. Управление изменениями: учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. -

Москва : Юрайт, 2022. - 284 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/489214> - ISBN 978-5-534-00490-8.

2. Кожевина, О. В. **Управление изменениями**: учебник / О. В. Кожевина. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 304 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1816937> -

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).

5.2. 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
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 с 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.ucheba.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 проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	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