

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
филиал федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
в г. Армавире



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.

«30» мая 2022 г.

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

**Б1.В.09 Современные технологии оценки персонала в организации**

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Развитие и оценка персонала

Форма обучения: очная, очно-заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.В.09 «Современные технологии оценки персонала в организации» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Гуренкова О.В. канд. социол. наук, доцент, зав. кафедрой гуманитарных и естественнонаучных дисциплин



Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента  
протокол № 10 «19» мая 2022 г.  
Заведующий кафедрой Косенко С.Г.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»  
протокол № 4 «19» мая 2022 г.  
Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление»  
канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.




Рецензенты:

Вахрушева Л.А., Армавирское ОСБ (на правах управления) Краснодарское ОСБ 8619 доп. офис 0592 руководитель СДО 8619/0592

Иманова М. Г., канд. экон. наук, доцент, кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО Кубанский государств в г. Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины  
«Современные технологии оценки персонала в организации»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
Обновлен перечень учебной литературы	№ 10 «17» мая 2024 г..	

## Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

### 1.1 Цель освоения дисциплины

Знакомство студентов с современными технологиями 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 методах и инструментах деловой оценки сотрудников в организации;

□ овладеть современными методами и инструментами деловой оценки сотрудников в организации.

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

Дисциплина «Современные технологии оценки персонала в организации» входит в структуру части, формируемой участниками образовательных отношений Учебного плана. Изучение дисциплины базируется на знаниях студентами следующих дисциплин: Управление персоналом организации.

Дисциплина нужна для освоения последующих дисциплин учебного плана: Подбор персонала, Работа с кадровым резервом организации, Технологии развития персонала

**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>ПК-1 Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала</b>	
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.
ИПК-1.2 Понимает проведение администрирования процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала.	Определяет порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности при проведении оценки и аттестации персонала.
	Формирует требования при формировании, ведении банка данных о персонале организации и предоставлении отчетности при проведении оценки и аттестации персонала.
	Разрабатывает подходы при формировании, ведении банка данных о персонале организации и предоставлении отчетности при проведении оценки и аттестации персонала.
ИПК-1.3 Составляет статьи расходов на оценку и	Определяет статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов.

аттестацию персонала для планирования бюджетов	Контролирует статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов
	Формирует требования к обеспечению статей расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов.

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
		6 семестр (часы)	X семестр (часы)	6 семестр (часы)	X курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>48/32</b>	<b>48</b>		<b>32</b>	
занятия лекционного типа	16/16	16		16	
лабораторные занятия	-	-			
практические занятия	-	-			
семинарские занятия	32/16	32		16	
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4/2	4		2	
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3/0,3	0,3		0,2	
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>20/109,8</b>	<b>20</b>		109,8	
Реферат/эссе (подготовка)	6/36	6		36	
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	14/37,8	14		37,8	
Подготовка к тестированию	-	-		36	
<b>Контроль:</b>	<b>35,7/-</b>	<b>35,7</b>			
Подготовка к экзамену					
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>144 /144</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>52,3/34,2</b>	<b>52,3</b>	<b>34,2</b>	
	<b>зач. ед</b>	<b>4/4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	

## 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре (на 3 курсе) (очная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Место оценки персонала в системе управления персоналом.		2	2		4
2.	Система оценки персонала. Критерии и элементы системы		2	6		4
3.	Методы оценки персонала		8	20		4
4.	Принятие решений по результатам оценки		2	2		4
5.	Планирование индивидуального развития сотрудников на основе результатов оценки		2	2		4
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		16	32	-	20
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4			-	
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3			-	
	Общая трудоемкость по дисциплине	144			-	

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

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 6 семестре (на 3 курсе) (очно-заочная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Место оценки персонала в системе управления персоналом.		2	2		22,8
2.	Система оценки персонала. Критерии и элементы системы		2	2		24,2
3.	Методы оценки персонала		8	8		20
4.	Принятие решений по результатам оценки		2	2		22,8
5.	Планирование индивидуального развития сотрудников на основе результатов оценки		2	2		20
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		16	16	-	109,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2			-	
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2			-	
	Общая трудоемкость по дисциплине	144			-	

## 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа для очной и очно-заочной форм обучения

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Место оценки персонала в системе управления персоналом.	Понятие и сущность оценки персонала. Взаимосвязь оценки и других функций по управлению персоналом: подбор персонала, адаптация персонала, обучение персонала, мотивирование персонала. Оценка персонала как процесс и как его результат (итог).	Проработка учебного (теоретического) материала
2.	Система оценки персонала в организации	Критерии и элементы системы оценки персонала в организации. Этапы построения системы оценки. Участники системы оценки персонала в организации: распределение зон ответственности.	Проработка учебного (теоретического) материала
3.	Методы оценки персонала	Классификации методов оценки персонала. Характеристика методов оценки: возможности и ограничения каждого их методов.	Проработка учебного (теоретического) материала
4.	Принятие решений по результатам оценки	Административные, информационные мотивационные цели оценки персонала в организации. Принятие решений с учетом целей оценки. Основные ошибки при принятии решений по результатам оценки.	Проработка учебного (теоретического) материала
5.	Планирование индивидуального развития сотрудников на основе результатов оценки	Работа с профилями компетенций. Сравнение идеального профиля компетенций для должности и фактического профиля сотрудника. Выявление зон и уровней сформированности компетенций. Определение зон индивидуального развития компетенций сотрудника.	Степень участия в групповых формах аудиторной работы

### 2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия) для очной и очно-заочной форм обучения

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий	Форма текущего контроля
1.	Место оценки персонала в системе управления персоналом.	Теоретические аспекты проблемы оценки персонала в организации. Взаимосвязь целей оценки и целей организации. Оценка сотрудника на различных этапах его жизненного цикла в организации.	
2.	Система оценки персонала в организации.	Критерии и элементы системы оценки персонала в организации. Этапы построения системы оценки. Участники системы оценки персонала в организации: распределение зон ответственности. Оценка и аттестация персонала в организации. Нормативно-правовые основы оценки персонала в организации Бюджетирование оценки персонала в организации	Решение ситуационных задач по плану семинара
3.	Методы оценки персонала	Количественные и качественные методы оценки персонала. Оценочное интервью. Метод кейс-стади. Оценка "360 градусов". Экспертная оценка. Профессиональное и психологическое тестирование. Оценка по результатам деятельности (Management by objectives). Ассесмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала.	Подготовка по сообщению плану проблемного семинара

4.	Принятие решений по результатам оценки	Использование результатов оценки. Анализ и интерпретация результатов оценки. План мероприятий по итогам оценки. Связь оценки с вознаграждением и развитием персонала.	Подготовка по сообщений по плану проблемного семинара
5.	Планирование	Разработка плана развития персонала по результатам	Решение
	индивидуального развития сотрудников на основе результатов оценки	проведения оценки персонала. Увольнения и перемещения по результатам оценки: правовые основы. Формирование кадрового резерва организации на основе результатов оценки. Формирование индивидуальных планов профессионального и карьерного развития сотрудников на основе результатов оценки..	ситуационных задач по плану семинара

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 СР	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 17 мая 2024 г., протокол №10);
2	Анализ научно-методической литературы	- Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 17 мая 2024 г., протокол №10); - Основная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 17 мая 2024 г., протокол №10);
4	Подготовка к текущему контролю	Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы обучающихся, рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 17 мая 2024 г., протокол №10);

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, подготовка письменных работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании активных методов 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	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 на экзамене 1-20
2		Собирает, анализирует и применяет технологии организации и проведения оценки и аттестации персонала.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20

3		Систематизирует применение современных технологий организации и проведения оценки и аттестации персонала.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
4	ИПК-1.2 Понимает проведение администрирования процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала.	Определяет порядок формирования, ведения банка данных о персонале организации и предоставления отчетности при проведении оценки и аттестации персонала.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
5		Формирует требования при формировании, ведении банка данных о персонале организации и предоставлении отчетности при проведении оценки и аттестации персонала.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
6		Разрабатывает подходы при формировании, ведении банка данных о персонале организации и предоставлении отчетности при проведении оценки и аттестации персонала.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
7	ИПК-1.3 Составляет статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов	Определяет статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
8		Контролирует статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
9		Формирует требования к обеспечению статей расходов на оценку и аттестацию	Тест по пройденному материалу	Вопросы на экзамене 1-20
		персонала для планирования бюджетов.		

**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 семинару «Место оценки персонала в системе управления персоналом.»**

1. Понятие и сущность оценки персонала. Взаимосвязь оценки и других функций по управлению персоналом: подбор персонала, адаптация персонала, обучение персонала, мотивирование персонала.
2. Оценка персонала как процесс и как его результат (итог)..
3. Цели оценки. Взаимосвязь целей оценки и целей организации.
4. Оценка сотрудника на различных этапах его жизненного цикла в организации 5. Опыт современных зарубежных компаний по проведению оценки персонала
6. Опыт ведущих российских компаний по оценке сотрудников.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:* ИПК-1.1.  
Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала.

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

Задание 1. Работа в группах. Подготовка презентации идеи оценки сотрудников в организации для ТОП-менеджмента.

Задание 2. Подготовка презентации идеи оценки для сотрудников организации.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:* ИПК-1.1.  
Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала.

Задание 3. На основании Модели корпоративных компетенций предложить и обосновать методы оценки

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:* ИПК-1.1.  
Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала.

Задание 4. На основании Положения об оценке описать и обосновать основные статьи расходов на ее проведение

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ИПК-1.2. Понимает проведение администрирования процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала.

ИПК-1.3. Составляет статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов

#### **Тематика рефератов**

1. Роль оценки персонала в управлении персоналом организации. Управление по целям (УПЦ) – Management by Objectives (МВО). Управление результативностью (УР) – Performance Management (РМ).
2. Отраслевой опыт применения методов оценки персонала. (на примере конкретной отрасли).
3. Оценка персонала в малом и среднем бизнесе: особенности, задачи и результаты.
4. Понятие, характеристика, способы избегания основных типовых ошибок при оценке персонала в организации.
5. Оценка эффективности системы оценки персонала в организации.
6. Бюджетирование процесса оценки персонала в организации.
7. Информационная поддержка системы оценки персонала в организации.

8. Причины сопротивления сотрудников внедрению системы оценки персонала  
Этические аспекты оценки персонала в организации.
9. Возможности оценки персонала в формировании корпоративной культуры организации
10. Развивающий потенциал современных оценочных технологий.

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ИПК-1.1. Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала

ИПК-1.2. Понимает проведение администрирования процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала.

ИПК-1.3. Составляет статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов

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

1. Понятие и сущность оценки персонала. Оценка персонала как процесс и как его результат
2. Взаимосвязь оценки и других функций по управлению персоналом: подбор персонала, адаптация персонала, обучение персонала, мотивирование персонала.
3. Критерии и элементы системы оценки персонала в организации.
4. Характеристика основных этапов построения системы оценки в организации
5. Участники системы оценки персонала в организации: распределение зон ответственности.
6. Формирование критериев оценки: основные принципы, возможные ошибки.
7. Подбор экспертов для проведения оценки: основные требования.
8. Организационные аспекты проведения оценки персонала в организации.
9. Оценка и аттестация персонала в организации. Нормативно-правовые основы оценки персонала в организации
10. Бюджетирование оценки персонала в организации
11. Количественные и качественные методы оценки персонала: преимущества и недостатки
12. Оценочное интервью: общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
13. Метод кейс-стади: общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
14. Оценка "360 градусов": общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
15. Экспертная оценка: общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
16. Профессиональное и психологическое тестирование: общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении

17. Оценка по результатам деятельности (Management by objectives): общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
18. Ассесмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала.: общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
19. Принятие решений по итогам оценки с учетом ее целей. Основные ошибки при принятии решений по результатам оценки.
20. Разработка плана мероприятий по итогам оценки.
21. Связь оценки с вознаграждением персонала.
22. Связь оценки с развитием персонала в организации
23. Формирование кадрового резерва организации на основе результатов оценки.
24. Формирование индивидуальных планов профессионального и карьерного развития сотрудников на основе результатов оценки..

*Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:*

ИПК-1.1. Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала

ИПК-1.2. Понимает проведение администрирования процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала.

ИПК-1.3. Составляет статьи расходов на оценку и аттестацию персонала для планирования бюджетов

### **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. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536020> (дата обращения: 27.04.2024).
2. Денисов, А.Ф. Отбор и оценка персонала. Учебно-методическое пособие / А.Ф. Денисов – Москва: Издательство Аспект-Пресс , 2016 год – 304 с.
3. Полевая М. В. Система оценки персонала в организации / М.В. Полевая, И.А. Иванова, И. А Кохова И. А.. – Москва: Издательство « Прометей», 2018 г. – 280 с. – (Серия: Бакалавр. Базовый курс)

### **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. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» [www.biblioclub.ru](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. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect [www.sciencedirect.com](http://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](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 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)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	<p>Аудитория 13 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 14 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., (программное обеспечение);</p> <p>Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт.;</p> <p>Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт. (программное обеспечение);</p> <p>Аудитория 26 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 27 оснащена учебной мебелью, персональный компьютер – 15 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 28 оснащена учебной мебелью, персональными компьютерами – 18 шт. с доступом к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, программное обеспечение;</p> <p>Аудитория 32 оснащена учебной мебелью;</p> <p>Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт.,</p>	<p>Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510;</p> <p>Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510;</p> <p>Acrobat Reader DC, бесплатное ПО, <a href="https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html">https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html</a>;</p> <p>Sumatra PDF, свободное ПО, <a href="https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html">https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html</a>;</p> <p>Libre Office, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; <a href="https://www.libreoffice.org/about-us/licenses">https://www.libreoffice.org/about-us/licenses</a>;</p> <p>Mozilla FireFox, свободное ПО, Mozilla Public License v2.0; <a href="https://www.mozilla.org/en-US/MPL">https://www.mozilla.org/en-US/MPL</a>;</p> <p>Google Chrome, бесплатное ПО; <a href="https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html">https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html</a>;</p> <p>Медиаплеер VLC, свободное ПО; GNU LGPL-2.1, <a href="https://www.videolan.org/legal.html">https://www.videolan.org/legal.html</a>;</p> <p>Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, <a href="https://www.7zip.org/license.txt">https://www.7zip.org/license.txt</a>;</p> <p>- Справочно-правовая система Гарант, клиент-серверная версия на 20 стандартных рабочих мест, № 104/НК/12 от 13.03.2012 г.</p>

	<p>экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт., программное обеспечение; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира) ;  Аудитория 35 оснащена учебной мебелью;  Аудитория 36 оснащена учебной мебелью.</p>	
<p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Аудитория 13 оснащена учебной мебелью;  Аудитория 14 оснащена учебной мебелью;  Аудитория 23 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., (программное обеспечение);  Аудитория 24 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт.;</p> <p>Аудитория 25 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт. (программное обеспечение);</p> <p>Аудитория 32 оснащена учебной мебелью;  Аудитория 34 оснащена учебной мебелью, стационарным мультимедийным комплексом в составе: проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., персональный компьютер - 1 шт., программное обеспечение; государственная символика (герб РФ, флаг РФ; флаг Краснодарского края, флаг г. Армавира) ;  Аудитория 35 оснащена учебной мебелью;  Аудитория 36 оснащена учебной мебелью;  Аудитория 37 оснащена учебной мебелью.</p>	<p>Microsoft Windows 7, 10, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510;  Microsoft Office Professional Plus, №73-АЭФ/223-ФЗ/2018, соглашение Microsoft ESS 72569510;  Acrobat Reader DC, бесплатное ПО,  <a href="https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html">https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat/pdf-reader/volume-distribution.html</a>;  Sumatra PDF, свободное ПО,  <a href="https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html">https://www.sumatrapdfreader.org/develop.html</a>;  Libre Office, свободное ПО,  Mozilla Public License v2.0;  <a href="https://www.libreoffice.org/about-us/licenses">https://www.libreoffice.org/about-us/licenses</a>;  Mozilla FireFox, свободное ПО,  Mozilla Public License v2.0;  <a href="https://www.mozilla.org/en-US/MPL">https://www.mozilla.org/en-US/MPL</a>;  Google Chrome, бесплатное ПО;  <a href="https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html">https://www.google.com/chrome/privacy/eula_text.html</a>;  Медиаплеер VLC, свободное ПО; GNU LGPL-2.1,  <a href="https://www.videolan.org/legal.html">https://www.videolan.org/legal.html</a>;  Архиватор 7-zip, свободное ПО, GNU LGPL, <a href="https://www.7zip.org/license.txt">https://www.7zip.org/license.txt</a>;  Справочно-правовая система Гарант, клиент-серверная версия на 20 стандартных рабочих мест, № 104/НК/12 от 13.03.2012 г.</p>