

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.В.12 РАЗРАБОТКА И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОЦЕНОЧНЫХ КЕЙСОВ

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

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.В.12 Разработка и использование оценочных кейсов составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

Л.В. Тхагалижокова, канд.психол. наук, ст.преподаватель



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии протокол № 10 «16» апреля 2025 г.

и.о. Заведующий кафедрой Миронова И.И.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 10 от 22 апреля 2025 г.

Председатель УМК факультета  
Белокопытова К.М.



подпись

Рецензенты:

Ожигова Л.Н. д.психол.н., профессор кафедры психологии личности и общей психологии КубГУ

Черная А.А. начальник отдела управления персоналом АО «Тандер»  
Краснодар Дзержинского ГМ

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

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

Цель изучаемого материала состоит в обеспечении целостного представления студентов о разработке и применении кейсов для оценки, аттестации, отбора, обучения и других задач в работе с персоналом: познакомить с видами и структурой оценочного кейса, предоставить возможность сформировать знания и умения разрабатывать оценочный кейс.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

- сформировать у студентов представление о кейсе как методе оценки и аттестации персонала;
- научить разрабатывать и использовать кейсы в практике оценки и аттестации персонала;
- способствовать формированию представлений о систематизации и интерпретации информации, полученной при применении кейса для оценки персонала.

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

Дисциплина Б1.В.12 Разработка и использование оценочных кейсов относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Психодиагностика компетенций при оценке персонала», «Современные технологии оценки персонала в организации», «Аттестация персонала».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Работа с кадровым резервом организации», «Использование современных информационных технологий оценки 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 общекультурных/профессиональных компетенций

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ПК-1	Способен организовать и провести оценку и аттестацию персонала, осуществлять администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала
ПК-1.1 Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала.	Определяет параметры и критерии организации и проведения оценки и аттестации персонала.
	Собирает, анализирует и применяет технологии организации и проведения оценки и аттестации персонала.
	Систематизирует применение современных технологий организации и проведения оценки и аттестации персонала.
ПК-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.

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 единиц (144 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		8 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>36,3</b>	<b>36,3</b>			
занятия лекционного типа	16	16			
лабораторные занятия	-	-			
практические занятия	-	-			
семинарские занятия	16	16			
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>81</b>	<b>81</b>			
Реферат/эссе (подготовка)	30	30			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	31	31			
Подготовка к тестированию	20	20			
<b>Контроль:</b>	<b>26,7</b>	<b>26,7</b>			
Подготовка к экзамену					
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>144</b>	<b>144</b>		
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>36,3</b>	<b>36,3</b>		
	<b>зач. ед</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 8 семестре (4 курсе)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Введение в проблему использования оценочных кейсов: понятие, цели, валидность и надежность	15	2	2	-	11
2.	Алгоритм разработки бизнес-кейса: определение целей и выделение компетенций	14	2	2	-	10
3.	Виды кейсов и их назначение	14	2	2	-	10
4.	Требования к формату и структуре кейса	14	2	2	-	10
5.	Технология разработки кейса для оценки персонала	14	2	2	-	10

6.	Проблема и технология разработки критического фактора в кейсе	14	2	2	-	10
7.	Требования к процедуре проведения оценочного кейса	14	2	2	-	10
8.	Критерии оценки и интерпретация ответов по кейсу.	14	2	2	-	10
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		16	16	-	81
	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

### 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

#### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Введение в проблему использования оценочных кейсов: понятие, цели, валидность и надежность	Понятие о методах активного социально-психологического обучения. История развития социально-психологического тренинга. Понятие социально-психологического тренинга. Цели и задачи СПТ. Основные направления развития СРТ. Сферы применения СПТ.	Подготовка сообщений по определению понятия социально-психологического тренинга, основные направления развития СРТ
2.	Алгоритм разработки бизнес-кейса: определение целей и выделение компетенций	Гештальт-подход. Трансактный анализ в группе. Психодраматический подход. Методы групповой работы в НЛП.	Подготовка сообщений об основных подходах
3.	Виды кейсов и их назначение	Понятие и виды тренинговой группы. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе. Комплектование группы СПТ. Понятие и механизмы групповой динамики. Основные этапы и фазы развития группы в тренинге. Эффективность групповой деятельности.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на характеристики и особенности тренинговых групп, групповой динамики.
4.	Требования к формату и структуре кейса	Классификация психологических тренингов по принадлежности к ведущим теоретическим школам современной психологии. Классификация по основной методологической ориентации в понимании психологического воздействия на личность.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на виды психологического тренинга.

		Классификация по прикладным целям проведения тренинга, содержанию социального заказа на его организацию.	
5.	Технология разработки кейса для оценки персонала	Процедура знакомства. Работа с ожиданиями. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Обратная связь в тренинговой группе. Использование видеосъемки и музыки. Паузы в тренинговом занятии. Споры в группах. Завершение тренинга.	Решение ситуационных задач, связанное с умением применять основные тренинговые процедуры
6.	Проблема и технология разработки критического фактора в кейсе	Дискуссия: общая характеристика, цели, психологические эффекты, условия успешности. Игры: общая характеристика, цели, классификация, психологические эффекты, условия успешности. Проективные рисунки. Практика использования вопросов. Техники активного слушания.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с различными тренинговыми практиками
7.	Требования к процедуре проведения оценочного кейса	Функции тренера. Характеристика личностных качеств ведущего группы. Подготовка и квалификация ведущих тренинговых групп. Профессиональные навыки тренера. Возможности измерения результатов тренинга. Критерии результативности тренинга.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с характеристиками и личностными качествами ведущего группы, критериями результативности тренинга.
8.	Критерии оценки и интерпретация ответов по кейсу.	Проектный подход в социально-психологическом тренинге. Этапы построения содержательной работы в тренинге. Формы организации тренинговых занятий. Планирование программы тренинга. Особенности подбора упражнений. Конструирование и модификация упражнений.	Сообщения согласно плану проблемного семинара по проектированию и реализации тренинговых программ

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

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1	Введение в проблему использования оценочных кейсов: понятие, цели, валидность и надежность	Понятие о методах активного социально-психологического обучения. История развития социально-психологического тренинга. Понятие социально-психологического тренинга. Цели и задачи СПТ. Основные направления развития СПТ. Сферы применения СПТ.	Подготовка сообщений по определению понятия социально-психологического тренинга, основные направления развития СПТ
2	Алгоритм разработки бизнес-кейса: определение целей и выделение компетенций	Гештальт-подход. Трансактный анализ в группе. Психодраматический подход. Методы групповой работы в НЛП.	Подготовка сообщений об основных подходах
3	Виды кейсов и их назначение	Понятие и виды тренинговой группы. Групповые нормы (правила) в тренинговой группе. Комплектование группы СПТ. Понятие и механизмы групповой динамики. Основные этапы и фазы развития группы в тренинге. Эффективность групповой деятельности.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на характеристики и особенности тренинговых групп, групповой динамики.
4	Требования к формату и структуре кейса	Классификация психологических тренингов по принадлежности к ведущим теоретическим школам современной психологии. Классификация по основной методологической ориентации в понимании психологического воздействия на личность. Классификация по прикладным целям проведения тренинга, содержанию социального заказа на его организацию.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на виды психологического тренинга.
5	Технология разработки кейса для оценки персонала	Процедура знакомства. Работа с ожиданиями. Формирование норм и правил в группе. Инструкции в упражнениях. Обратная связь в тренинговой группе. Использование видеосъемки и музыки. Паузы в тренинговом занятии. Споры в группах. Завершение	Решение ситуационных задач, связанное с умением применять основные тренинговые процедуры

		тренинга.	
6	Проблема и технология разработки критического фактора в кейсе	Дискуссия: общая характеристика, цели, психологические эффекты, условия успешности. Игры: общая характеристика, цели, классификация, психологические эффекты, условия успешности. Проективные рисунки. Практика использования вопросов. Техники активного слушания.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с различными тренинговыми практиками
7	Требования к процедуре проведения оценочного кейса	Функции тренера. Характеристика личностных качеств ведущего группы. Подготовка и квалификация ведущих тренинговых групп. Профессиональные навыки тренера. Возможности измерения результатов тренинга. Критерии результативности тренинга.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с характеристиками и личностными качествами ведущего группы, критериями результативности тренинга.
8	Критерии оценки и интерпретация ответов по кейсу.	Проектный подход в социально-психологическом тренинге. Этапы построения содержательной работы в тренинге. Формы организации тренинговых занятий. Планирование программы тренинга. Особенности подбора упражнений. Конструирование и модификация упражнений.	Сообщения согласно плану проблемного семинара по проектированию и реализации тренинговых программ

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».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

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

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
	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	Вопрос на зачете 1-3
		Собирает, анализирует и применяет	Решение ситуационных	Вопрос на 4-6

		технологии организации и проведения оценки и аттестации персонала.	задач по плану проблемного семинара	
		Систематизирует применение современных технологий организации и проведения оценки и аттестации персонала.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на зачете 7-10
	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	Вопрос на зачете 11-14
		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	Вопрос на зачете 15-19
		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	Вопрос на зачете 20-22

**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 ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА рефератов:**

1. Что такое оценочные кейсы и как они используются в разных областях?
2. Какова основная цель использования оценочных кейсов в образовательной и профессиональной практике?
3. В чем заключается разница между валидностью и надежностью оценочного кейса?
4. Какие методы могут быть использованы для повышения надежности оценочного кейса?
5. Почему важно учитывать культурные и социальные особенности при разработке оценочных кейсов?
6. Как соотносятся теоретические и практические аспекты при разработке оценочных кейсов?
7. Как оценочные кейсы могут быть использованы для формирования критического мышления и оценки практических навыков?
8. Каким образом влияние субъективных факторов может повлиять на результаты оценочных кейсов?
9. Какие шаги следует предпринять для минимизации ошибок в интерпретации результатов оценочных кейсов?

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

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

#### **4.1.2 Примерные вопросы итогового тестирования (проводится по всем темам учебного курса):**

1. Организацию работы первых тренинговых групп связывают с именем \_\_\_\_\_
2. Какое направление психологической практики возникло раньше – групповая психотерапия или групповой тренинг? (подчеркните)

3. Психологический тренинг находится на пересечении следующих сфер психологической практики: \_\_\_\_\_
  4. Тренинговые группы – это \_\_\_\_\_ созданные \_\_\_\_\_ группы, участники которых при содействии \_\_\_\_\_ включаются в \_\_\_\_\_, ориентированное на оказание помощи каждому в разрешении \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_
  5. Групповой психологический тренинг – совокупность \_\_\_\_\_ практической психологии, которые используются с целью формирования \_\_\_\_\_
- 
6. Социально-психологический тренинг (в узком смысле) направлен на формирование \_\_\_\_\_
  7. Групповые нормы – это общее \_\_\_\_\_ участников о возможном и уместном \_\_\_\_\_ в конкретной социальной системе

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

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

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

1. Современные подходы к феномену «кейс»
2. Сущность и специфические черты оценочного кейса.
3. Цели, предмет и задачи оценки.
4. Классификация и основные виды оценочного кейса.
5. Условия проведения оценочного кейса.
6. Принципы и правила разработки оценочного кейса.
7. Требования к разработке оценочного кейса.
8. Процедура разработки оценочного кейса.
9. Классификация оценочного кейса.
10. Игра как один из основных методов оценочного кейса.
11. Психогимнастика. Медитативные техники.
12. Метафоры и ритуалы в оценочного кейса.
13. Разнообразие и критерии выбора оценочного кейса.
14. Обратная связь в оценочного кейса.
15. Применение видеосъемки в оценочного кейса.
16. Приемы создания оценочного кейса.
17. Структура оценочного кейса.
18. Логика построения оценочного кейса.
19. Девятишаговая модель оценочного кейса.
20. Нестандартные и кризисные ситуации в оценочного кейса
21. Критерии оценки оценочного кейса и его эффективности.
22. Основные роли ведущего оценочного кейса.
23. Эффективный ведущий. Требования к личности тренера.
24. Эффективный ведущий. Навыки, которыми должен владеть ведущий группы.
25. Деятельность ведущего, направленная на группу в целом.
26. Деятельность ведущего, направленная на отдельного члена группы.
27. Этические проблемы в контексте оценочного кейса.
28. Бизнес- оценочного кейса: уточнение понятия. Базовые и специализированные оценочного кейса.
29. Анализ запроса компании-клиента. "Внутренние тренеры" организации. Диагностика ситуации в организации.
30. Основные принципы оценочного кейса в корпоративном формате тренингов. Современный бизнес-тренер. Технология поиска тренеров для корпораций.

31. Социально-психологические аспекты оценочного кейса.  
 32. Факторы, обеспечивающие возможность изменения и развития персонала в оценочного кейса

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ИПК-1.1 Понимает способы организации и проведения оценки и аттестации персонала. ПК-3.2 Планирует и организует мероприятия по обучению персонала.

### **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. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 208 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/513592>
2. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 424 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/488806>
3. Кларин, М. В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. - Москва : Юрайт, 2023. - 288 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/513452>

### **5.2. Периодические издания:**

- Журнал "Управление персоналом"[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>.
- Журнал «Кадровик» ([panor.ru/journals/kadrovik/](http://panor.ru/journals/kadrovik/)).
- Официальный сайт Национального союза кадровиков (<http://www.kadrovik.ru>)
- Информ. портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом (<http://www.pro-personal.ru/>).
- Журнал «Человек и труд» ([chelt.ru](http://chelt.ru)).
- портал "Менеджмент и маркетинг в бизнесе" ([aur.ru](http://aur.ru)).
- мониторинг рынка труда (<http://www.hrmonitor.ru/>).
- журнал «Работа с персоналом» (<http://www.hr-journal.ru/>).
- Оплата труда и мотивация персонала (электронный журнал) "[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zarplata.com>
- Федеральная служба государственной статистики РФ "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru).
- информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.ohranatruda.ru](http://www.ohranatruda.ru).
- «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.risot.safework.ru](http://www.risot.safework.ru).
- журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.vgss.ru](http://www.vgss.ru).

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

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

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru/>
2. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com>
3. Образовательная платформа «Юрайт» <https://urait.ru/>
4. ЭБС «ZNANIUM» <https://znanium.ru/>
5. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
6. ЭБ ОИЦ «Академия» <https://academia-moscow.ru/elibrary/>

#### **Профессиональные базы данных:**

##### **русские**

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ)

<https://ldiss.rsl.ru/>

2. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>

3. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>

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

5. МИАН. Полнотекстовая коллекция математических журналов  
<http://www.mathnet.ru>

6. Журнал Квантовая электроника <https://quantum-electron.lebedev.ru/arhiv/>

7. Журнал Успехи физических наук <https://ufn.ru/>

8. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН)

<https://journals.rcsi.science/>

9. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>

10. Электронная библиотечная система социо-гуманитарного знания «SOCHUM»  
<https://sochum.ru/>

### **Профессиональные базы данных зарубежные**

1. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>

2. Полнотекстовая коллекция книг eBook Collections издательства SAGE Publications  
<https://sk.sagepub.com/books/discipline>

3. Полнотекстовая коллекция книг EBSCO eBook <https://books.kubsu.ru/>

4. Ресурсы Springer Nature <https://link.springer.com/>, <https://www.nature.com/>

5. Chemical Abstracts Service (CAS) SciFinder Discovery Platform <https://scifinder-n.cas.org>

6. Questel. База данных Orbit Premium edition <https://www.orbit.com>

7. Полнотекстовые коллекции книг издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Ebook) <https://pubs.aip.org/books>

8. Полнотекстовая архивная коллекция журналов издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Digital

Archive) <https://pubs.aip.org/>

9. China National Knowledge Infrastructure. БД CNKI Academic Reference (AR)  
<https://ar.oversea.cnki.net/>

### **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. Американская патентная база данных <https://www.uspto.gov/patents/search/patent-public-search>

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

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

1. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ

<https://openedu.kubsu.ru/>

2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>

3. 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	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

	соединение по технологии Wi-Fi)	
--	---------------------------------	--