

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления и психологии



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.07 Управление персоналом современной организации

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

Операционное и стратегическое управление персоналом в государственных и муниципальных учреждениях

Форма обучения

заочная

Квалификация выпускника

магистр

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.О.08 «Управление персоналом современной организации» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Программу составил(и):

Миронова Елена Рубеновна, канд.психол.наук, доцент



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

и.о. Зав.кафедрой

Миронова
И.И.



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

Председатель
факультета

УМК Белокопытова К.М.


подпись

Рецензенты:

Женетль А.С.

Начальник отдела персонала ООО «Атлас - НТС»

Ерохина Е.В.

доцент кафедры управления образованием
ИППК КубГУ, канд. психол. наук

1.1 Цель освоения дисциплины.

Целями освоения дисциплины «Управление персоналом современной организации» являются:

- формирование системы теоретических знаний в сфере управления персоналом,
- приобретение практических навыков анализа действующей в организации системы управления персоналом,
- приобретение практически навыков разработки и применения современных технологий управления персоналом в организации..

1.2 Задачи дисциплины.

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

- сформировать целостное представление об управлении персоналом как особом виде профессиональной деятельности и научного знания;
- освоить понятийный аппарат в области управления персоналом;
- сформировать представление о ключевых функциях по управлению персоналом в современной организации;
- овладеть прикладными методиками, технологиями, инструментами для реализации ключевых функций по управлению персоналом в организации

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина обеспечивает изучение следующих дисциплин :« Бизнес-планирование и бизнес-процессы организации»; «Управление эффективностью и вовлеченностью персонала организации»; «Аудит и контроллинг системы управления персоналом», «Организация и развитие службы 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
ОПК-3. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ И ОБЕСПЕЧИВАТЬ РЕАЛИЗАЦИЮ СТРАТЕГИИ, ПОЛИТИК И ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЕ И ОЦЕНИВАТЬ ИХ СОЦИАЛЬНУЮ И ЭКОНОМИЧЕСКУЮ ЭФФЕКТИВНОСТЬ	
ОПК-3. 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
ОПК-3. 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
	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

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ОПК-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
	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-3. ИОПК -4 Умение оценивать социальную и экономическую эффективность стратегии и политик в сфере управления персоналом	Имеет представления о методах оценки социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом
	В целом, с помощью экспертов сможет проводить оценку социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом
	Уверенно и самостоятельно может проводить оценку социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом

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 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		2 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	1 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:	12,3				12,3
Аудиторные занятия (всего):					
занятия лекционного типа	6				6
лабораторные занятия					
практические занятия					
семинарские занятия	6				6
Иная контактная работа:					
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				0,3
Самостоятельная работа, в том числе:	27				27
Реферат/эссе (подготовка)	11				11
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	16				16
Подготовка к тестированию	-				-
Контроль:	8,7				8,7
Подготовка к экзамену	8,7				8,7
Общая трудоемкость	час.	144			144
	в том числе контактная работа	12,3			12,3
	зач. ед	4			4

2.2 Содержание дисциплины

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

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Эволюция и современные подходы к управления персоналом.. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией.	18	2	-		16
2.	Персонал предприятия как объект управления	22	-	2		20
3.	Идеология управления персоналом	22	2	-		20
4.	Кадровое планирование. Обеспечение потребностей организации в персонале	22	-	2		20
5.	Технологии управления эффективностью действующих сотрудников организации	24	2	2		20
	ИТОГО по разделам дисциплины	108	6	6		96
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	8,7			-	
	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 (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Эволюция и современные подходы к управления персоналом.. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией.	Базовые понятия – «организация», «управление», «человеческие ресурсы», «персонал», «система управления персоналом». Теория управления и роль человека в организации. Государственная система управления трудовыми ресурсами. Философия и концепция управления персоналом. Изменения в системе управления человеческими ресурсами и модели кадрового менеджмента.	Проработка учебного (теоретического) материала
2.	Персонал организации как объект управления	Понятие и сущность персонала организации.. Субъект управления. Объект управления. Система работы с персоналом. Производственное поведение сотрудников организации. Система целей администрации по использованию персонала и условий их достижения	Проработка учебного (теоретического) материала
3.	Идеология управления персоналом:	Миссия, цели, задачи, функции по управлению персоналом, их взаимосвязь с идеологией организации-	-
4.	Кадровое планирование. Обеспечение потребностей организации в персонале	Производный характер спроса на труд. Детерминанты спроса на труд. Необходимость планирования и прогнозирования персонала. Горизонт планирования	Проработка учебного (теоретического) материала
5.	Технологии управления эффективностью	Жизненный цикл сотрудника в организации. Понятие трудовой адаптации сотрудника. Первичная и вторичная адаптация. Оценка	Проработка учебного (теоретического)

действующих сотрудников организации	персонала как инструмент управления его эффективностью. Функционирование персонала, оценка его эффективности. Планирование процесса развития сотрудника в организации. Вознаграждение за труд.	материала
-------------------------------------	--	-----------

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий	Форма текущего контроля
1.	Эволюция и современные подходы к управлению персоналом.. Место и роль управления персоналом в системе управления организацией.	Основные подходы к управлению персоналом: экономический, органический, гуманитарный. Управление персоналом как профессия. Современные требования к специалистам по управлению персоналом.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара
2.	Персонал предприятия как объект управления	Сущность понятия «персонал». Состав и свойства объекта управления. Структура персонала (организационная, функциональная, штатная, ролевая, социальная). Категории персонала.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара
3.	Идеология управления персоналом: миссия, цели, задачи, функции по управлению персоналом	Миссия, цели, задачи, функции по управлению персоналом, их взаимосвязь с идеологией организации-	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара
4.	Кадровое планирование. Обеспечение потребностей организации в персонале	Цели планирования. Этапы процесса планирования. Специфика планирования потребности в специалистах. Методы планирования. Принципы подбора персонала.. Определение требований к претендентам на заполнение вакансий. Квалификационная карта, карта компетенций. Должностные инструкции.. Анализ затрат и результативности набора. Способы поиска работников: подбор внутри предприятия, привлечение работников с внешнего рынка. Методы отбора кандидатов. Найм персонала.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара
5.	Технологии управления эффективностью действующих сотрудников организации	Технологии управления трудовой адаптацией сотрудников. Технологии оценки персонала, их применение для управления эффективностью сотрудников. Эффективность персонала, методы ее поддержания. Технологии планирование процесса развития сотрудника в организации. Методы мотивации и стимулирования сотрудников в организации.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение 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 СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала (подготовка к проблемным семинарам)	Методические рекомендации для студентов направления управление персоналом по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

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

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

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

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

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

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля и промежуточной аттестации**.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ОПК-3. 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 на экзамене 1-20
		В целом, знает методы построения стратегии в динамичной среде	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
		Уверенно знает методы построения стратегии в динамичной среде	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
2	ОПК-3. 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	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		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 на экзамене 1-20
		Уверенно и самостоятельно может разрабатывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
3	ОПК-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 на экзамене 1-20
		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 на экзамене 1-20
		Уверенно и самостоятельно может реализовывать стратегию и политику в сфере управления персоналом в динамичной среде	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
4	ОПК-3. ИОПК-4 Умение оценивать социальную и экономическую	Имеет представления о методах оценки социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		В целом, с помощью экспертов	Решение	Вопросы на

	эффективность стратегии и политик в сфере управления персоналом	сможет проводить оценку социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом	ситуационных задач по плану проблемного семинара	экзамене 1-20
		Уверенно и самостоятельно может проводить оценку социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом	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. 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
ОПК-3. 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	В целом, с помощью экспертов сможет реализовывать 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
ОПК-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	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-3. ИОПК-4 Умение оценивать социальную и экономическую эффективность стратегии и политик в сфере управления персоналом	Имеет представления о методах оценки социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом	В целом, с помощью экспертов сможет проводить оценку социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом	Уверенно и самостоятельно может проводить оценку социальной и экономической эффективности стратегии и политик в сфере управления персоналом

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

Тема 1. Основные подходы к управлению персоналом: экономический, органический, гуманитарный.

1. Изменение взглядов на управление персоналом в зарубежной и отечественной практике кадрового менеджмента.
2. Экономический, органический, гуманитарный, технократический подходы к управлению персоналом. Преимущества и ограничения каждого из подходов.
3. Кадровая стратегия и кадровая политика современной организации.
4. Основные принципы управления персоналом современной организации.
5. Управление персоналом как профессия. Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

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

4.1.3 Примеры ситуационных задач по плану проблемного семинара

Тема 1. Основные подходы к управлению персоналом: экономический, органический, гуманитарный.

.

Задание

Сравните понятия «персонал», «кадры», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», используя следующие характеристики: сущность, выполняемые функции, количественный и качественный состав.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

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

Тематика рефератов

1. Концептуальные основы стратегического и операционного управления персоналом организации
2. Управление персоналом в организациях разных сфер деятельности: сравнительный анализ
3. Система управления персоналом на различных этапах жизненного цикла организации
4. Планирование человеческих ресурсов и деятельности персонала организации
5. Основные элементы системы управления персоналом в организации. Распределение зон ответственности между участниками системы управления персоналом в организации.
6. Роль идеологии в построении системы управления персоналом организации.
7. Специфика управления персоналом в организациях малого, среднего, крупного бизнеса
8. Специалист по управлению персоналом: современные возможности профессионального развития

9. Эффективность персонала организации: методы оценки, поддержания, повышения.
10. Эффективность системы управления персоналом: методы оценки, поддержания, повышения.

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-3. ИОПК-4 Умение оценивать социальную и экономическую эффективность стратегии и политик в сфере управления персоналом

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Основные подходы к управлению персоналом: экономический, органический, гуманитарный.
2. Управление персоналом как профессия. Современные требования к специалистам по управлению персоналом.
3. Сущность понятия «персонал».
4. Структура персонала (организационная, функциональная, штатная, ролевая, социальная). Категории персонала
5. Миссия, цели, задачи, функции по управлению персоналом, их взаимосвязь с идеологией организации.
6. Организационная культура, ее роль в системе управления персоналом.-
7. Цели планирования. Этапы процесса планирования. Методы планирования.
8. Принципы подбора персонала..
9. Определение требований к претендентам на заполнение вакансий. Квалификационная карта, карта компетенций. Должностные инструкции..
10. Анализ затрат и результативности набора.
11. Способы поиска работников: подбор внутри предприятия, привлечение работников с внешнего рынка.
12. Методы отбора кандидатов.
13. Найм персонала
14. Технологии управления трудовой адаптацией сотрудников.
15. Технологии оценки персонала, их применение для правления эффективностью сотрудников.
16. Эффективность персонала, методы ее поддержания.
17. Технологии планирование процесса развития сотрудника в организации.
18. Обучение и развитие сотрудника в организации: сравнительный анализ понятий
19. Методы мотивации и стимулирования сотрудников в организации.
20. Построение и управление системой мотивирования и стимулирования персонала

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

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. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 695 с. - ISBN 978-5-16-003671-7. –
2. Литвинюк А. А. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 461 с. - ISBN 978-5-534-14697-4. -
3. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Управление человеческими ресурсами» : учебное пособие : [16+] / С.А. Шапиро, И.В. Филимонова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 105 с.– Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571002> ISBN 978-5-4499-0413-3.

5.2. Периодическая литература

1. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
2. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>
3. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
4. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru
5. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik
6. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>
7. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom.

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы **Электронно-библиотечные системы (ЭБС):**

1. Образовательная платформа «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» <http://www.biblioclub.ru/>
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>;
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>;
3. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>;
4. Архивы научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru/>;
5. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
6. "Лекториум ТВ" - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>;

Информационные справочные системы

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

Ресурсы свободного доступа

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

5. Образовательный портал "Учеба" <http://www.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	Оснащенность помещений для самостоятельной работы	Перечень
--------------	---	----------

помещений для самостоятельной работы обучающихся	обучающихся	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