

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.08 Технологии оценки и развития персонала в 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.В.08 «Технологии оценки и развития персонала в 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.

Знакомство с современными технологиями деловой оценки и развития 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 и развития сотрудников в организации;
- овладеть современными методами и инструментами деловой оценки и развития сотрудников в организации..

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина обеспечивает изучение следующих дисциплин «Аудит и контроллинг системы управления персоналом», «Управление эффективностью и вовлеченностью персонала организации», «Кадровый консалтинг».

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
ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	
ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации	Знает некоторые технологии оценки и развития персонала в организации
	В целом, знает современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет с помощью экспертов разрабатывать систему развития персонала в организации
	Уверенно знает современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно разрабатывать систему развития персонала в организации
ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	
ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации	Умеет применять отдельные технологии оценки и развития персонала в организации,
	В целом, умеет применять отдельные технологии оценки и развития персонала в организации, с помощью экспертов реализовывать систему развития персонала в организации
	Уверенно применяет современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно реализовывать систему развития персонала в организации
ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ ПРОЦЕССЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ И ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ	
ПК-3.ИПК- 12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную	Умеет разрабатывать и оформлять отдельные документы рамках системы развития персонала в организации
	В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
документацию в рамках системы развития персонала в организации	Умеет грамотно самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации

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

для ЗФО

Виды работ		Всего часов	Форма обучения			
			очная		очно-заочная	заочная
			2 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	2 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:		18,3				18,3
Аудиторные занятия (всего):		18				18
занятия лекционного типа		6				6
лабораторные занятия						
практические занятия						
семинарские занятия		12				12
Иная контактная работа:						
Промежуточная аттестация (ИКР)						
Самостоятельная работа, в том числе:		117				117
Реферат/эссе (подготовка)		17				17
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка		100				100
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	18,3				18,3
	зач. ед	4				4

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 3 семестре (на 2 курсе) (очная форма обучения) и на 2 курсе (заочная форма обучения).

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Методология оценки и развития персонала в организации.	20	1	2		17
2.	Система оценки и развития персонала. Критерии и элементы системы	33	1	2		30
3.	Методы оценки персонала	46	2	4		40
4.	Развитие сотрудников организации: технологии и инструменты	36	2	4		30
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	135	6	12		117
	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.	Методология оценки и развития персонала в организации.	Понятие и сущность оценки персонала. Оценка персонала как процесс и как его результат (итог). Взаимосвязь оценки и развития.	Проработка учебного (теоретического) материала
2.	Система оценки и развития персонала. Критерии и элементы системы	Критерии и элементы системы оценки и развития персонала в организации. Этапы построения системы оценки и развития. Участники системы оценки и развития 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.	-
4.	Развитие сотрудников организации: технологии и инструменты	Управление процессом развития сотрудника на различных этапах его работы в организации. Формирование индивидуальных планов развития сотрудников на основе результатов оценки.	Проработка учебного (теоретического) материала

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий	Форма текущего контроля
1.	Методология оценки и развития персонала в организации.	Теоретические аспекты проблемы оценки и развития персонала в организации. Взаимосвязь целей оценки и целей организации. Оценка сотрудника на различных этапах его жизненного цикла в организации.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара
2.	Система оценки и развития персонала. Критерии и элементы системы	Критерии и элементы системы оценки и развития персонала в организации. Этапы построения системы оценки и развития. Участники системы оценки и развития персонала в организации: распределение зон ответственности. Оценка и аттестация персонала в организации. Нормативно-правовые основы оценки персонала в организации. Регламентация процедур оценки и развития в	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану

		организации Бюджетирование процедур развития персонала в организации	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 сообщений по плану проблемного семинара Решение ситуационных задач по плану семинара
4.	Развитие сотрудников организации: технологии и инструменты	Разработка плана развития персонала по результатам 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..	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	ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации	Знает некоторые технологии оценки и развития персонала в организации	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		В целом, знает современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет с помощью экспертов разрабатывать систему развития персонала в организации	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
		Уверенно знает современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно разрабатывать систему развития персонала в организации	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
2	ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в	Умеет применять отдельные технологии оценки и развития персонала в организации,	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		В целом, умеет применять отдельные технологии оценки и развития персонала в организации, с помощью экспертов реализовывать систему развития	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20

	организации, реализовывать систему развития персонала в организации	персонала в организации		
		Уверенно применяет современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно реализовывать систему развития персонала в организации	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
3	ПК-3.ИПК- 12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации	Умеет разрабатывать и оформлять отдельные документы рамках системы развития персонала в организации	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопросы на экзамене 1-20
		В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20
		Умеет грамотно самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопросы на экзамене 1-20

Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование индикатора	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	базовый	продвинутый
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
ПК-1. СПОСОБЕН РАЗРАБАТЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации	Знает некоторые технологии оценки и развития персонала в организации	В целом, знает современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет с помощью экспертов разрабатывать систему развития персонала в организации	Уверенно знает современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно разрабатывать систему развития персонала в организации
ПК-2. СПОСОБЕН РЕАЛИЗОВЫВАТЬ СИСТЕМУ СТРАТЕГИЧЕСКОГО И ОПЕРАЦИОННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать	Умеет применять отдельные технологии оценки и развития персонала в организации,	В целом, умеет применять отдельные технологии оценки и развития персонала в организации, с помощью экспертов реализовывать систему развития персонала в	Уверенно применяет современные технологии оценки и развития персонала в организации, умеет самостоятельно реализовывать систему развития персонала в

систему развития персонала в организации		организации	организации
ПК-3. СПОСОБЕН АДМИНИСТРИРОВАТЬ ПРОЦЕССЫ И ДОКУМЕНТООБОРОТ ПО СТРАТЕГИЧЕСКОМУ И ОПЕРАЦИОННОМУ УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ			
ПК-3.ИПК- 12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации	Умеет разрабатывать и оформлять отдельные документы рамках системы развития персонала в организации	В целом, умеет разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации	Умеет грамотно самостоятельно разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы по семинару «Методология оценки и развития персонала в организации.»

1. Цели системы развития персонала в организации: и их взаимосвязь с целями организации. Оценка как элемент системы развития .
2. Оценка сотрудника на различных этапах его жизненного цикла в организации
3. Опыт современных зарубежных компаний по проведению оценки персонала
4. Опыт ведущих российских компаний по оценке сотрудников.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации

Примеры ситуационных задач по плану проблемного семинара

Работа в группах. Проведение интервью с внутренним заказчиком с целью выявления должностных обязанностей сотрудника, перевода характеристик должности в характеристики сотрудника

Работа в группах Подготовка и проведение интервью по компетенциям для конкретной должности

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации

Тематика рефератов

1. Роль оценки персонала в управлении персоналом организации.

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 в формировании системы развития персонала в организации
10. Развивающий потенциал современных оценочных технологий.
11. Нормативно-правовые аспекты оценки персонала в организации

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации

ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации

ПК-3.ИПК- 12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации

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. Организационные аспекты проведения оценки персонала в организации.
8. Оценка и аттестация персонала в организации. Нормативно-правовые основы оценки персонала в организации
9. Бюджетирование оценки персонала в организации
10. Количественные и качественные методы оценки персонала: преимущества и недостатки
11. Оценочное интервью: общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
12. Метод кейс- стадии: общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
13. Оценка "360 градусов": общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
14. Экспертная оценка: общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
15. Профессиональное и психологическое тестирование: общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении

16. Ассессмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала.: общая характеристика метода. Возможности и ограничения в применении
17. Связь оценки с вознаграждением персонала.
18. Связь оценки с развитием персонала в организации
19. Формирование кадрового резерва организации на основе результатов оценки.
20. Формирование индивидуальных планов профессионального и карьерного развития сотрудников на основе результатов оценки..

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ПК-1.ИПК- 12. Знать современные технологии оценки и развития персонала в организации, уметь разрабатывать систему развития персонала в организации

ПК-2.ИПК- 12. Уметь применять современные технологии оценки и развития персонала в организации, реализовывать систему развития персонала в организации

ПК-3.ИПК- 12. Уметь разрабатывать и оформлять локальную нормативную документацию в рамках системы развития персонала в организации

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки.
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Л. В. Ивановская - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 695 с.
2. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 378 с.

5.2. Периодическая литература

1. Электронная библиотека GREBENNICKON.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	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации		
--	--	--

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.409)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus