

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.24 Технологии развития персонала

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.24 Технологии развития персонала составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

М.А.Коробкина, доцент,
к.социол.наук,



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 личной психологии КубГУ

Козлова И.Г. – начальник отдела персонала ООО «Сталкер»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины - обеспечение целостного представления студентов о теоретических и методологических основах формирования и развития способностей всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала.

1.2 Задачи дисциплины

- развить способности всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- раскрыть умения оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию систем технологии управления персоналом организации;
- развить умения разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;
- сформировать знания и умения применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и её вклада в достижение целей организации.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.24 Технологии развития персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, полученные при изучении следующих учебных курсов: «Бюджетирование затрат на персонал», «Управление социальным развитием персонала», «Организационная культура».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Управление вознаграждением персонала и социальными льготами», «Развитие управленческих компетенций», «Особенности мотивация труда разных категорий 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
ПК-2 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	
ИПК-2.1 Применяет технологии и методы развития, обучения и построения профессиональной карьеры персонала	Проводит мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала
	Определяет и реализует мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала
	Систематизирует применение современных технологий развития, обучения и построения профессиональной карьеры персонала
ИПК-2.2 Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении и развитии персонала	Применяет технологии и методы организации в обучении и развитии персонала.
	Формирует требования к применению средств и методов организации в обучении и развитии персонала
	Разрабатывает подходы к применению средств и методов развития, обучения персонала
ИПК-2.3 Составляет статьи расходов на	Определяет направления построения профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов

Код и наименование индикатора*	Результаты обучения по дисциплине
ПК-2 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	
развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов	Обобщает данные анализа и построения профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов
	Пользуется поисковыми системами и информационными ресурсами для анализа и построения профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов.

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		5 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:					
Аудиторные занятия (всего):	52	52			
занятия лекционного типа	16	16			
лабораторные занятия	-	-			
практические занятия	-	-			
семинарские занятия	32	32			
Иная контактная работа:					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
Самостоятельная работа, в том числе:	52	52			
Реферат/эссе (подготовка)	16	16			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	20	20			
Решение кейсов	20	20			
Контроль:	35,7	35,7			
Подготовка к экзамену	35,7	35,7			
Общая трудоемкость	час.	108	108		
	в том числе контактная работа	56,3	56,3		
	зач. ед	3	3		

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 5 семестре (3 курсе) (очная форма обучения)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Обучение и развитие персонала организации		4	10	-	18
2.	Формирование систем развития персонала организации		6	10	-	18
3.	Оценка эффективности технологий обучения и развития персонала организации		6	12	-	24
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		16	32	-	56
	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 (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Обучение и развитие персонала организации	Сущность и основные понятия развития персонала организации. Понятие обучения, отличие от образования. Сущность непрерывного образования. Профессиональное образование. Виды обучения (подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров). Концепции обучения квалифицированных кадров. Характеристики видов обучения кадров. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы
2.	Формирование систем развития персонала организации	Понятие деловой карьеры. Виды деловой карьеры (внутриорганизационная и межорганизационная). Планирование и контроль деловой карьеры. Этапы карьеры менеджера и потребности. Понятие управление деловой карьерой. Цели управления деловой карьерой. Планирование деловой карьеры работником и руководством организации. Управление кадровым резервом. Понятие резерв, кадровый резерв, управление кадровым резервом. Условия формирования кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва. Планирование кадрового резерва. Понятие служебно-профессиональное продвижение. Система служебно-профессионального продвижения.	Проработка учебного (теоретического) материала

		Этапы продвижения линейных руководителей организации. Зарубежный опыт управления служебно- профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Формирование систем развития персонала организации.	
3.	Оценка эффективности технологий обучения и развития персонала организации	Построение системы критериев оценки систем развития персонала организации. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения. Современные методы оценки систем обучения и развития персонала организации.	Дискуссия по проблемам формирования оценка персонала

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/разбор	Форма текущего контроля
1.	Обучение и развитие персонала организации	Сущность непрерывного образования. Профессиональное образование. Виды обучения (подготовка кадров, повышение квалификации, переподготовка кадров). Концепции обучения квалифицированных кадров. Характеристики видов обучения кадров. Методы обучения персонала на рабочем месте и вне рабочего места. Структуры осуществляющие обучение кадров.	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара
2.	Формирование систем развития персонала организации	Понятие деловой карьеры. Виды деловой карьеры (внутриорганизационная и межорганизационная). Планирование и контроль деловой карьеры. Этапы карьеры менеджера и потребности. Понятие управление деловой карьерой. Цели управления деловой карьерой. Планирование деловой карьеры работником и руководством организации. Управление кадровым резервом. Понятие резерв, кадровый резерв, управление кадровым резервом. Условия формирования кадрового резерва. Этапы формирования кадрового резерва. Планирование кадрового резерва. Понятие служебно- профессиональное продвижение. Система служебно- профессионального продвижения. Этапы продвижения линейных руководителей организации. Зарубежный опыт управления служебно- профессиональным продвижением. Работа с кадровым резервом. Формирование систем развития персонала организации.	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на структуру и функции управления
3.	Оценка эффективности технологий обучения и развития персонала организации	Построение системы критериев оценки систем развития персонала организации. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения.	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

		Современные методы оценки систем обучения и развития персонала организации.	
--	--	---	--

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 экзамену.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора	Результаты обучения	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИПК-2.1 Применяет технологии и методы развития, обучения и построения профессиональной карьеры персонала	Проводит мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 1-4
2		Определяет и реализует мероприятия по развитию, обучению и построению профессиональной карьеры персонала	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 5-6
3		Систематизирует применение современных технологий развития, обучения и построения профессиональной карьеры персонала	Подготовка сообщений по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 7-8
4	ИПК-2.2 Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении и развитии персонала	Применяет технологии и методы организации в обучении и развитии персонала.	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 9-10
5		Формирует требования к применению средств и методов организации в обучении и развитии персонала	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 11-12
6		Разрабатывает подходы к применению средств и методов развития, обучения персонала	Подготовка сообщений по плану	Вопрос на экзамене 13-14

			проблемного семинара	
7	ИПК-2.3 Составляет статьи расходов на развитие, обучение и	Определяет направления построения профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов	Вопросы для устного (письменного) опроса по теме, разделу	Вопрос на экзамене 15-17
8	построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов	Обобщает данные анализа и построения профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов	Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара	Вопрос на экзамене 18-19
9		Пользуется поисковыми системами и информационными ресурсами для анализа и построения профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов.	Тест по пройденному материалу	Вопрос на экзамене 20-24

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

4.1.1. Вопросы по проблемному семинару

1. Приведите основные понятия и концепции обучения персонала.
2. Какие виды обучения вы знаете?
3. Назовите методы обучения персонала на рабочем месте.
4. Назовите методы обучения персонала вне рабочего места.
5. В чем заключается роль службы управления персоналом в организации.
6. Назовите особенности организации обучения государственных служащих.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ИПК-2.1 Применяет технологии и методы развития, обучения и построения профессиональной карьеры персонала.

4.1.2 Сообщения согласно плану проблемного семинара

1. Что такое адаптация персонала?
2. Какие типы и виды адаптации вы знаете?
3. Охарактеризуйте этапы проведения адаптации персонала.
4. Какие формы бланков используются при проведении адаптации.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ИПК-2.2 Проводит анализ рынка образовательных услуг и потребностей организации в обучении и развитии персонала.

4.1.3 Решение ситуационных задач по плану проблемного семинара

1. Что такое управление деловой карьерой.
2. Приведите структуру личного жизненного плана карьеры руководителя, раскройте его содержание.

3. В чем заключается специфика управления личной карьерой на различных этапах жизненного пути.

4. Раскройте значение понятия карьерограмма

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ИПК-2.3 Составляет статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов.

4.1.4 Подготовка сообщений по плану проблемного семинара

1. Что такое кадровый резерв?

2. Раскройте структуру, принципы и порядок формирования кадрового резерва.

3. На базе каких исходных материалов осуществляется планирование кадрового резерва?

4. Охарактеризуйте структуру плана работы с резервом руководящих кадров.

5. Назовите обязанности стажера и руководителя стажировки.

Перечень части компетенций, проверяемых оценочным средством:

ИПК-2.3 Составляет статьи расходов на развитие, обучение и построение профессиональной карьеры персонала для планирования бюджетов.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Современные системы обучения персонала в организациях.
2. Профессиональное обучение персонала как аспект развития организации
3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
4. Организация обучения и повышения квалификации в организации.
5. Организация системы аттестации персонала.
6. Особенности аттестации персонала государственных и частных организаций.
7. Аттестация как метод оценки персонала.
8. Организация аттестации специалистов и руководителей.
9. Понятие и этапы деловой карьеры.
10. Карьера: понятие, виды, этапы. Планирование карьеры.
11. Особенности деловой карьеры.
12. Управление карьерой менеджера.
13. Планирование управленческой карьеры.
14. Основные методы и критерии управления служебно- профессиональным продвижением персонала.
15. Управление и планирование трудовой карьеры персонала.
16. Управление группой.
17. Совершенствование работы с кадровым резервом.
18. Формирование кадрового резерва.
19. Формирование системы кадрового резерва.
20. Управление кадровым резервом руководителей.
21. Разработка системы развития персонала организации..

Перечень вопросов к экзамену:

- 1 Предмет и задачи управления развитием персонала.
- 2 Методологические основы управления развитием персонала.
- 3 Связь управления человеческими ресурсами со стратегическим управлением организации.
- 4 Основные требования к кадровой политике организации.
- 5 Управления развитием персонала: цели, направления, методы.
- 6 Система развития персонала организации.
- 7 Отбор, подбор и найм персонала.

- 8 Принципы подбора. Конкурсные технологии привлечения персонала.
- 9 Методики оценки профессиональных, деловых и коммуникативных характеристик работников.
- 10 Качественная и количественная оценка эффективности найма.
- 11 Организация управления профориентацией и адаптацией персонала.
- 12 Технологии адаптации персонала.
- 13 Основные понятия и концепции обучения.
- 14 Виды обучения персонала.
- 15 Задачи и методы обучения персонала на рабочем месте.
- 16 Задачи и методы обучения персонала вне рабочего места.
- 17 Роль службы персонала в организации обучения кадров.
- 18 Коучинг как современная форма развития руководителей и специалистов.
- 19 Тренинг как активная форма обучения и развития персонала.
- 20 Деловые игры как метод обучения и развития персонала.
- 21 Аттестация персонала: цели, содержание и методы.
- 22 Организация аттестации персонала на предприятии.
- 23 Карьера: понятие и этапы.
- 24 Управление деловой карьерой.
- 25 Система служебно-профессионального продвижения персонала.
- 26 Сущность и порядок формирования кадрового резерва.
- 27 Планирование и организация работы с кадровым резервом.
- 28 Инновационный потенциал персонала организации, его показатели и оценка.
- 29 Инновации в кадровой работе.
- 30 Кадровый резерв: типы, принципы формирования, технологии работы, оценка эффективности.
- 31 Концепция развивающего управления персоналом.
- 32 Современная структура кадровой службы предприятия.
- 33 Социальное развитие организации как объект управления.
- 34 Социальная среда организации и ее факторы.
- 35 Организация обучения персонала на рабочем месте.
- 36 Организация обучения персонала вне рабочего места.
- 37 Оценка профессиональных компетенций персонала.
- 38 Зарубежный опыт управления развитием 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. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516339>

2. Штроо, В. А. Методы активного социально-психологического обучения : учебник и практикум для вузов / В. А. Штроо. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 277 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02451-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511274>

5.2. Периодическая литература

1. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
2. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>
3. журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru>

4. журнал «Работа с персоналом» <http://www.hr-journal.ru>
5. Журнал «Штат» www.hrmedia.ru
6. Журнал «Кадровик» panor.ru/journals/kadrovik
7. Электронный журнал «Директор по персоналу» <http://e.hr-director.ru>
8. Журнал «Генеральный директор» (раздел «Управление персоналом» www.gd.ru/rubric/view/id/122-upravlenie-personalom.
9. Журнал «Социологические исследования» <https://www.isras.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.prilib.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.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории, кабинеты и лаборатории, оснащенные необходимым специализированным и лабораторным оборудованием.

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Microsoft Windows 8, 10 Microsoft Office Professional Plus

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

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