

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»  
Факультет управления и психологии  
Кафедра управления персоналом и организационной психологии



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

Б1.В.14 Работа с кадровым резервом организации

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.14 Работа с кадровым резервом организации составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

Программу составил(и):

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



подпись

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

и.о. Заведующий кафедрой                      Миронова  
И.И.



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

Председатель                                      УМК Белокопытова К.М.  
факультета



подпись

Рецензенты:

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

2.Путилина И.Н. к. эконом. н., профессор кафедры менеджмента Кубанского государственного аграрного университета

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

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

**Цель дисциплины** формирование у студентов знаний о содержании работы с кадровым резервом современных организаций, формирование умений в области разработки и реализации программ работы кадровым резервом.

### **1.2 Задачи дисциплины:**

- изучение теоретических аспектов формирования кадрового резерва,
- формирование базовых умений разрабатывать и формировать кадровый резерв организации;
- формирование начальных умений осуществлять разработку и реализацию программ работы кадровым резервом.

### **1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина Б1.В.14 «Работа с кадровым резервом организации» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Дисциплина опирается на знания студентов по таким дисциплинам как «Управление персоналом современной организации», «Современные методы обучения и развития персонала», «Технологии личностного роста».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как, «Аудит и контроллинг системы управления персоналом», «Технологии оценки персонала», «Управление корпоративной культурой».

### **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
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИУК-2 Умение вырабатывать командную стратегию для достижения целей	Знает принципы выработки командной стратегии для достижения целей
	Может участвовать в выработке командной стратегии для достижения целей
	Способен организовать выработку командной стратегии для достижения целей
УК-4 Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия	
ИУК-1 Знание коммуникативных технологий	Знает отдельные коммуникативные технологии
	В целом, знает коммуникативные технологии
	Уверенно знает коммуникативные технологии
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	
ИОПК-3 Умение анализировать данные при решении управленческих задач	Умеет использовать элементарный анализ данных при решении управленческих задач
	В целом, умеет анализировать данные при решении управленческих задач
	Уверенно и самостоятельно анализирует данные при решении управленческих задач

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 3 зачетные единицы (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		8 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
<b>Контактная работа, в том числе:</b>					
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>34</b>	<b>34</b>			
занятия лекционного типа	16	16			
лабораторные занятия	-	-			
практические занятия	-	-			
семинарские занятия	18	18			
<b>Иная контактная работа:</b>					
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	0,3			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>34</b>	<b>34</b>			
Реферат/эссе (подготовка)	14	14			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка	10	10			
Подготовка к тестированию	10	10			
<b>Контроль:</b>					
Подготовка к зачету					
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>108</b>	<b>108</b>		
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>35,7</b>	<b>35,7</b>		
	<b>зач. ед</b>	<b>3</b>	<b>3</b>		

### 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 8 семестре

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Основные кадровые технологии и технология формирования кадрового резерва	8	2	2	-	4
2.	Управление кадровым резервом	12	2	4	-	6
3.	Принципы формирования кадрового резерва	10	2	2	-	6
4.	Этапы работы с кадровым резервом	14	4	4	-	6
5.	Кадровые решения в организации	10	2	2	-	6
6.	Современные методы развития кадрового резерва	14	4	4	-	6
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>		16	18	-	34
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4			-	
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3			-	
	Общая трудоемкость по дисциплине	108			-	

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Основные кадровые технологии и технология формирования кадрового резерва	Понятие кадровый резерв. Дискуссии о содержании понятия. Элементы и направления работы с кадровым резервом. Технологии формирования кадрового резерва. Роль кадрового резерва в управлении организацией. Взаимосвязь кадрового резерва и кадровой стратегии.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссия о содержании понятия и основных технологий.
2.	Управление кадровым резервом	Субъекты и объекты кадрового резерва. Виды кадрового резерва Основные инструменты управления кадровым резервом: кадровое планирование; текущая кадровая работа; подбор персонала; вознаграждение и мотивация персонала; оценка и аттестация персонала; мероприятия по развитию персонала.	Степень участия в групповой аудиторной работе про виды кадрового резерва и особенностями их управления
3.	Принципы формирования кадрового резерва	Принципы формирования и источники кадрового резерва. Место ротации среди современных кадровых технологий. Цели и задачи ротации, как кадровой технологии. Содержание базовых функций ротации Основополагающие принципы ротации. Классификация видов ротации персонала по классификационным признакам.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на принципы формирования кадрового резерва
4.	Этапы работы с кадровым резервом	Этапы работы с резервом: анализ потребности; формирование списка кандидатов в резерв и создание резерва на конкретные должности; подготовка кандидатов. Требования, предъявляемые при выдвижении на должность.	Дискуссия по проблемам, связанным с основными этапами работы с кадровым резервом
5.	Кадровые решения в организации	Сущность и содержание кадровых решений в организации. Процесс принятия кадровых решений как алгоритм. Характеристика подходов к принятию кадровых решений. Выбор методов принятия кадровых решений.	Проработка учебного (теоретического) материала с опорой на анализ процессов и методов принятия кадровых решений в организации
6.	Современные методы развития кадрового резерва	Современные методы развития кадрового резерва: коучинг, менторинг, супервизия, обучение действием	Степень участия в групповой форме аудиторной работы: связанной с развитием персонала, управлением карьерой,

		критериями выдвижения в резерв и принципами работы с резервом как реализация принципов кадровой политики
--	--	--

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля (по каждому разделу)
1.	Основные кадровые технологии и технология формирования кадрового резерва	Кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней, достоверной информации о человеке. Методы и технологии оценки персонала. Кадровые технологии, обеспечивающие требуемые для организации количественные и качественные характеристики состава персонала. Технологии отбора, формирования резерва, кадрового планирования, профессионального развития. Кадровые технологии, позволяющие получить высокие результаты деятельности каждого специалиста и синергетический эффект от согласованных действий всего персонала. Технологии подбора персонала, ротации, управление карьерой персонала. Базовые кадровые технологии: оценка персонала; отбор персонала; управление карьерой персонала. . Использование результатов кадровых технологий. Компьютеризация кадровых технологий и кадровых процессов.	Подготовка сообщений по определению понятия кадровый резерв, технологии работы с кадровым резервом
2.	Управление кадровым резервом	Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации. Основные понятия при работе с резервом: резерв персонала; отбор персонала в резерв; расстановка; Типы кадрового резерва.	Подготовка сообщений по целям и функциям руководителей различных уровней в реализации работы с кадровым резервом
3.	Принципы формирования кадрового резерва	Место ротации среди современных кадровых технологий. Цели и задачи ротации, как кадровой технологии. Содержание базовых функций ротации. Основополагающие принципы ротации. Классификация видов ротации персонала по классификационным признакам. Характеристика межорганизационной и внутриорганизационной ротации. Разработка программ ротации	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на принципы формирования кадрового резерва

		персонала. Процедура ротации кадров. Организационные мероприятия по ротации.	
4.	Этапы работы с кадровым резервом	Этапы работы с кадровым резервом Работа с кадровым резервом: планирование карьеры; проведение программ подготовки; программы мотивации; Технологии отбора, изучения, оценки и подготовки кадрового резерва. Роль и место руководителя в работе с резервом. Оценка результатов работы с резервом. Зависимость социально-экономических результатов работы организации от состояния работы с резервом. Критерии и показатели эффективности формирования и использования кадрового резерва	Сообщения согласно плану проблемного семинара, с опорой на этапы работы с кадровым резервом
5.	Кадровые решения в организации	Метод экспертных оценок. Возможности применения социологических методов. Применение методов организации групповой дискуссии в процессе принятия кадровых решений. Организация принятия оптимального кадрового решения. Оценка эффективности принятия кадровых решений и их реализации	Решение ситуационных задач, связанное с умением анализировать процессы и методы политики в области кадрового резерва. Подготовка сообщений.
6.	Современные методы развития кадрового резерва	Современные методы развития кадрового резерва: коучинг, менторинг, супервизия, обучение действием. Технологии коучинга. Принципы и методы супервизии. Принципы обратной связи. Индивидуальный план развития. Технологии обучения действием.	Подготовка сообщений по проблемам, связанным с выбором методов и технологий современных направлений работы с кадровым резервом

**2.3.3 Лабораторные занятия** — не предусмотрены

**2.3.4 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.

#### **Вопросы (контрольные задания) и темы рефератов к текущему контролю:**

1. Компьютеризация кадровых технологий и кадровых процессов.
2. Основные факторы, определяющие карьеру в организации
3. Критерии деловой оценки. Основные методы деловой оценки
4. Оценка качества кадрового потенциала
5. Основные понятия и содержание технологий оценки персонала
6. Технология кадрового мониторинга
7. Сущность ротации и ее основные функции
8. Классификация ротации
9. Ротация как кадровая технология
10. Понятие кадрового резерва. Формирования и методы подготовки кадрового резерва организации.
11. Формирование системы кадрового резерва организации
12. Цели и принципы формирования и развития кадрового резерва
13. Источники формирования кадрового резерва
14. Совершенствование технологий отбора, изучения, оценки и подготовки кадрового резерва
15. Критерии формирования и виды кадрового резерва
16. Работа с кадровым резервом
17. Содержание и основные задачи конкурса на вакантную должность

## 18. Методика организации конкурса на вакантную должность

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ИУК-1 Знание коммуникативных технологий

«не/зачет» - отсутствие знаний основ коммуникативных технологий;

«зачтено» - студент знает основы коммуникативных технологий и умеет их применять

ИОПК-3 Умение анализировать данные при решении управленческих задач

«не/зачет» - отсутствие знаний основ анализа данных при решении управленческих задач;

«зачтено» - студент уверенно и самостоятельно анализирует данные при решении управленческих задач

### **Решение кейсов:**

Проанализируйте информацию, определите, установите и укажите свое отношение к затронутой теме, сформулируйте ответы на вопросы

Кейс 1. Ситуация В организации все руководящие должности занимают сотрудники в достаточно зрелом возрасте: 55 -70 лет. Руководство решило внедрить технологию резерва для формирования преемственности в обеспечении организации грамотными управленческими кадрами. Руководители подразделений и заместители руководителя организации стали всячески тормозить внедрение технологии резерва. Тем не менее резерв был сформирован и было начато обучение сотрудников, находящихся в резерве.

Задание: Проанализируйте ситуацию и определите какие модели поведения сотрудников и руководителя организации могут реализоваться. Насколько качественно будет обучение в резерве. Что может сделать руководитель для усиления эффективности обучения в резерве.

Кейс 2 Ситуация В организации активно использовали технологию резерва для продвижения сотрудников и обеспечения качества и преемственности управленческого персонала. Сотрудник X обучался в резерве на занятие конкретной должности руководителя подразделения. Руководство высоко ценило данного сотрудника, его потенциал. Ситуация сложилась так, что освободилось место одного из заместителей руководителя организации, так как сотрудники, которые обучались в резерве на эту должность к данному времени были переведены на другие руководящие должности или перешли в другие организации. Руководитель решил назначить на данную должность сотрудника X. Задание: Правильно ли поступил руководитель организации? Рассмотрите разные варианты развития событий. Спрогнозируйте действия сотрудника X и руководителя организации. Чем, во все возможных вариантах развития событий, может помочь менеджер по персоналу?

Кейс 3 Ситуация В организации активно использовали технологию резерва для продвижения сотрудников и обеспечения качества и преемственности управленческого персонала. Сотрудник X обучался в резерве на занятие конкретной должности руководителя подразделения. Руководство высоко ценило данного сотрудника, его потенциал. Ситуация сложилась так, что освободилось место одного из заместителей руководителя организации, так как сотрудники, которые обучались в резерве на эту должность к данному времени были переведены на другие руководящие должности или перешли в другие организации. Руководитель решил назначить на данную должность сотрудника X.

Задание: Правильно ли поступил руководитель организации? Рассмотрите разные варианты развития событий. Спрогнозируйте действия сотрудника X и руководителя организации. Чем, во все возможных вариантах развития событий, может помочь менеджер по персоналу?

Кейс 4 Ситуация В организации активно используют технологию резерва для замещения рабочих мест сотрудников, которые должны уйти на пенсию. В резерве на такую должность обучались 2 сотрудника. Один из них по семейным обстоятельствам вынужден был переехать в другой город. Оставшийся в резерве сотрудник в ходе обучения не показал достаточных результатов.

Задание: Какие действия может предпринять руководитель в этой ситуации? Обоснуйте эффективность каждого из них.

Кейс 5 Ситуация 12 Обучающихся в резерве сотрудников ввиду отсутствия вакантных мест нельзя было перевести на соответствующие их обучению должности. Задание: Что можно в этой ситуации предложить сотрудникам, чтобы сохранить у них мотивацию к профессиональному развитию и не потерять наработанные знания, умения и навыки. Обоснуйте свою точку зрения.

*Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:*

ИУК-2 Умение вырабатывать командную стратегию для достижения целей

Критерии оценки:

«не/зачет» - не знает принципы выработки командной стратегии для достижения целей;  
«зачтено» - знает принципы выработки командной стратегии для достижения целей, способен организовать выработку командной стратегии для достижения целей.

ИУК-1 Знание коммуникативных технологий

«не/зачет» - отсутствие знаний основ коммуникативных технологий;

«зачтено» - студент знает основы коммуникативных технологий и умеет их применять

ИОПК-3 Умение анализировать данные при решении управленческих задач

«не/зачет» - отсутствие знаний основ анализа данных при решении управленческих задач;

«зачтено» - студент уверенно и самостоятельно анализирует данные при решении управленческих задач

#### 4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

##### Вопросы к экзамену

1. Понятие «кадровый резерв» и его основная цель в организации.
2. Виды кадрового резерва.
3. Взаимосвязь кадрового резерва и устойчивого развития компании.
4. Основные законодательные документы регулирующие работу с кадровым резервом.
5. Влияние внутренней кадровой политики на формирование кадрового резерва.
6. Права и обязанности сотрудников, включённых в кадровый резерв.
7. Основные критерии при отборе кандидатов в кадровый резерв.
8. Методы оценки и отбора наиболее кандидатов в кадровый резерв?
9. Способы достижения бъективности и прозрачности при выборе кандидатов в кадровый резерв.
10. Ассесмент-центр и его роль в оценке кадрового резерва?
11. Методы развития и обучения кандидатов из резерва.
12. Оценка результатов развития и готовности кандидата к продвижению.
13. Эффективные мотивационные инструменты для удержания сотрудников в кадровом резерве.
14. Влияние корпоративной культуры на мотивацию работников к выдвижению в кадровый резерв.
15. Особенности мотивации у кандидатов в кадровом резерве по сравнению с другими сотрудниками.
16. Индивидуальный план развития (ИПР) для сотрудника из резерва.
17. Согласование личных карьерных целей сотрудника с целями организации.
18. Этапы при планировании карьерного роста кандидата кадрового резерва.
19. Роль кадрового резерва в обеспечении преемственности руководства.
20. Основные этапы подготовки преемников руководителя.
21. Адаптация и поддержка нового руководителя, назначенного из резерва.
22. Ключевые показатели эффективности для оценки работы с кадровым резервом.
23. Сбор и использование обратной связи для совершенствования системы резерва.
24. Важность регулярного обновления кадровой политики на основе результатов анализа резерва.

#### 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» (удовлетворитель)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом

но)	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. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 424 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/488806>
2. 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. - URL: <https://urait.ru/bcode/488852>
3. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. - 3-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 208 с. - URL: <https://urait.ru/bcode/513592>

### 5.2. Периодические издания:

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

- информационный портал в области охраны труда "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.ohranatruda.ru](http://www.ohranatruda.ru).
- «Российская Информационная Система Охраны Труда» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.risot.safework.ru](http://www.risot.safework.ru).
- журнал «Вестник государственного социального страхования» "[Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.vgss.ru](http://www.vgss.ru).

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

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

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [http://www.biblioclub.ru/](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:**

##### **российские**

1. Виртуальный читальный зал Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://ldiss.rsl.ru/>
2. Национальная электронная библиотека <https://rusneb.ru/>
3. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. МИАН. Полнотекстовая коллекция математических журналов <http://www.mathnet.ru>
6. Журнал Квантовая электроника <https://quantum-electron.lebedev.ru/arhiv/>
7. Журнал Успехи физических наук <https://ufn.ru/>
8. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН) <https://journals.rcsi.science/>
9. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/>
10. Электронная библиотечная система социо-гуманитарного знания «SOCHUM» <https://sochum.ru/>

##### **Профессиональные базы данных зарубежные**

1. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
2. Полнотекстовая коллекция книг eBook Collections издательства SAGE Publications <https://sk.sagepub.com/books/discipline>
3. Полнотекстовая коллекция книг EBSCO eBook <https://books.kubsu.ru/>
4. Ресурсы Springer Nature <https://link.springer.com/>, <https://www.nature.com/>
5. Chemical Abstracts Service (CAS) SciFinder Discovery Platform <https://scifinder-n.cas.org>
6. Questel. База данных Orbit Premium edition <https://www.orbit.com>
7. Полнотекстовые коллекции книг издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Ebook) <https://pubs.aip.org/books>
8. Полнотекстовая архивная коллекция журналов издательства American Institute of Physics Publishing (AIPP Digital Archive) <https://pubs.aip.org/>
9. China National Knowledge Infrastructure. БД CNKI Academic Reference (AR) <https://ar.oversea.cnki.net/>

#### **Информационные справочные системы:**

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

**Ресурсы свободного доступа:**

1. КиберЛенинка <http://cyberleninka.ru/>;
2. Американская патентная база данных <https://www.uspto.gov/patents/search/patent-public-search>
3. Лекториум ТВ - видеолекции ведущих лекторов России <http://www.lektorium.tv/>

**Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы**

**КубГУ:**

1. Открытая среда модульного динамического обучения КубГУ <https://openedu.kubsu.ru/>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://infoneeds.kubsu.ru/>
3. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru>

**6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументированно излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формулируются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Контроль самостоятельной работы: для студентов дневной и заочной формы обучения – текущий контроль осуществляется в соответствии с программой занятий (еженедельно для студентов очной формы обучения; по семестрам – для студентов заочной формы обучения); промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме рейтинговой системы оценок. Описание заданий для самостоятельной работы студентов и требований по их выполнению выдаются преподавателем в соответствии с разработанным фондом оценочных средств по дисциплине.

Самостоятельная работа студентов по данному учебному курсу предполагает поэтапную подготовку по каждому разделу в рамках соответствующих заданий:

Первый этап самостоятельной работы студентов включает в себя тщательное изучение теоретического материала на основе лекционных материалов преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария, используемого как в рамках данной отрасли знания, так и публичной практике;

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений по данному разделу студенты выполняют практические задания, нацеленные на формирование умений и навыков в

рамках заявленной компетенции. На данном этапе студенты осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов в рамках конкретного задания, обобщают и анализируют собранный материал по схеме, рекомендованной преподавателем, формулируют выводы, готовят практические рекомендации, презентационные материалы для публичного их представления и обсуждения.

Критерии оценки заданий в рамках самостоятельной работы студентов формулируются преподавателем в фонде оценочных средств.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на семинаре:**

##### *Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студент имеет фрагментарные представления об основных аспектах межличностных и групповых коммуникаций, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.;

«хорошо» - студент демонстрирует общие знания по рассматриваемым вопросам, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами;

«отлично» - студент демонстрирует системные знания основных вопросов изучаемой дисциплины, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в дискуссии:**

##### *Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - студентом допущены значительные ошибки, в ответе не раскрыты некоторые существенные аспекты содержания, студент не смог показать необходимые умения о методах командного взаимодействия;

«хорошо» - студент допускает несущественные ошибки, недостаточно полно раскрыл содержание вопроса, не смог в процессе беседы самостоятельно дать необходимые поправки и дополнения;

«отлично» - студент активно участвует в дискуссии, логично и последовательно выражает свой ответ, демонстрирует знания научной терминологии в контексте ответа; объясняет причинно-следственные и функциональные связи; раскрывает на примерах теоретические положения и понятия; формулирует собственные суждения и аргументы.

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания участия в работе малых групп над кейсом и решением ситуационных задач:**

##### *Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«хорошо» - работа в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов;

«отлично» - демонстрация лидерской позиции в групповой деятельности над решением ситуационной задачи с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов защиты реферата/эссе:**

##### *Критерии оценки:*

«удовлетворительно» – промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой изложение несамостоятельных результатов написания работы, без тщательной проработки

литературных источников;

«хорошо» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, при этом не в полной мере отражены требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«отлично» - промежуточные результаты защиты реферата/эссе представляют собой результаты самостоятельной работы и отражают все требования, к содержательному наполнению и структурированию работы.

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов тестирования:**

*Критерии оценки:*

«удовлетворительно» - если студент отвечает правильно на 50% тестовых заданий.

«хорошо» - если студент отвечает правильно от 51 до 90 % тестовых заданий.

«отлично» - если студент отвечает правильно от 91 до 100 % тестовых заданий.

### **7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)**

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

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

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

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

	веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	
--	---	--