

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет педагогики, психологии и коммуникативистики



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.08.01 Управление персоналом

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление

подготовки/специальность 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность

(профиль)/специализация «Управление образовательными организациями»

(наименование направленности (профиля) / специализации)

Форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация магистр

Краснодар 2026

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки / специальности 44.04.02 «Психолого-педагогическое образование»

Программу составил(и):

В.М. Гребенникова, профессор, доктор пед. наук

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание


подпись

Рабочая программа дисциплины «Управление персоналом» утверждена на заседании кафедры педагогики и психологии
протокол № 18 от «12» мая 2026 г.

Заведующий кафедрой Гребенникова В.М.

фамилия, инициалы


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета педагогики, психологии и коммуникативистики
протокол № 10 от «13» мая 2026 г.

Председатель УМК факультета Гребенникова В.М.

фамилия, инициалы


подпись

Рецензенты:

Алдошина Марина Ивановна, доктор педагогических наук, профессор, директор центра взаимодействия с Российской академией образования ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева», профессор кафедры технологий психолого-педагогического и специального образования.

Толстикова Светлана Николаевна, доктор психологических наук, доцент профессор общеуниверситетской кафедры общей и практической психологии, Московский городской педагогический университет.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины Б1.О.08.01 «Управление персоналом» является формирование у студентов теоретических и методологических знаний по управлению персоналом и его развитием, а так же умение выявлять проблемы в области управления персоналом организации и находить способы их решения.

1.2 Задачи дисциплины

1. Усвоение принципов управления персоналом и формирование представлений о кадровой политике образовательных учреждений.
2. Овладение методами анализа кадрового потенциала.
3. Ознакомление с основными тенденциями в практике управления персоналом в организациях, как в России, так и за рубежом.
4. Формирование умений по решению типовых задач в области планирования и организации кадровой работы.
5. Приобретение студентами навыков использования технологий управления персоналом в современных организациях.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.08.01 «Управление персоналом» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 1 курсе по заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

Данный курс содержательно опирается на предметную область таких общих гуманитарных общетеоретических дисциплин как «Современные проблемы науки и образования», «Психология профессиональной деятельности» и на основные положения общепрофессиональных дисциплин.

Изучение дисциплины необходимо для формирования способности к овладению современными технологиями организации образовательного пространства.

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* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i>)
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	
ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	знает основные условия эффективной командной работы для достижения поставленной цели; стратегии и принципы командной работы; особенности поведения и общения разных людей
	умеет устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели; использовать технологии реализации основных функций управления; применять принципы и методы организации командной деятельности
	владеет принципами управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; навыками участия в разработке стратегии командной работы; умениями работать в команде
ОПК-7. Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности))
ИОПК-7.1. Понимает основные аспекты планирования взаимодействия участников образовательных отношений	знает механизмы взаимодействия участников образовательных отношений; основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности; технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений
	умеет использовать технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; применять на практике методы повышения эффективности командного взаимодействия, профилактики профессионального выгорания и т.д.; развивать и поддерживать обмен профессиональными знаниями
	владеет планированием и организацией взаимодействия участников образовательных отношений с учетом их индивидуальных особенностей; технологией и методами организации взаимодействия участников образовательных отношений для реализации образовательной деятельности
ПК-2. Способен к проведению психолого-профилактической работы с субъектами образовательного процесса	
ИПК-2.2. Разрабатывает и проводит психолого-профилактическую работу с субъектами образовательного процесса.	знает теоретические принципы, основные виды и средства психолого-профилактической работы с обучающимися
	умеет проводить и оценивать эффективность программ психолого-профилактической работы с обучающимися
	владеет навыками проведения психолого-профилактических занятий с обучающимися

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

Виды работ	Всего часов	Форма обучения	
		заочная	
		Зимняя сессия (часы)	Летняя сессия (часы)
Контактная работа, в том числе:			
Аудиторные занятия (всего):	18,3	6	12,3
занятия лекционного типа	4	2	2
лабораторные занятия	-	-	
практические занятия	14	4	10
семинарские занятия			
Иная контактная работа:			
Контроль самостоятельной работы (КСР)			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3	-	0,3
Самостоятельная работа, в том числе:	81	30	51
Реферат/эссе (подготовка)	16	6	10
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и	20	8	12

материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)				
Подготовка к текущему контролю		24	10	14
Контроль:		8,7	-	8,7
Подготовка к экзамену		21	6	15
Общая трудоемкость	час.			
	в том числе контактная работа	108		
	зач. ед	3		

2.2 Содержание дисциплины

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

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Теоретические основы психологии управления персоналом	51	2	8	-	41
2.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности образовательных учреждений	48	2	6	-	40
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	99	4	14	-	81
	Контроль	8,7				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,3				
	Общая трудоемкость по дисциплине	108				

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.	Теоретические основы психологии управления	Управление как социальный феномен. Научные подходы в управлении персоналом: системный подход, ситуационный подход, эмпирический подход, количественный подход	<i>К, Т</i>
2.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности образовательных учреждений	Понятия «группа», «групповая динамика», «команда». Классификация малых групп. Концепция «внешней» (формальной) и «внутренней» (неформальной) внутригрупповых структур	<i>Р, Э</i>

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Теоретические основы психологии управления	Сравнительный анализ основных управленческих культур. Понятие о психологии управления. Уровни психолого-управленческой проблематики. Предмет и объект психологического управления.	<i>К, Т</i>

		Мотивация в управленческой деятельности. Понятие «мотив», «мотивация». Положительная и отрицательная мотивация. Теории мотивации: процессуальные и содержательные. Методы стимулирования персонала. Психологические аспекты применения различных методов стимулирования персонала	
2.	Психология управления групповыми явлениями и процессами в деятельности образовательных учреждений	Основные теоретические ориентации исследования психологии малых групп (теория подкрепления, интеракционизм, теория поля, психоаналитическая ориентация, социометрический подход, деятельностный подход, теория систем). Динамика развития группы. Стадии развития малой группы в работах зарубежных психологов (Л. Беннис и Г. Шепард, Б. Такмен). Психологическая теория коллектива в отечественной психологии (А.С. Макаренко, А.В. Петровский). Уровни развития группы и типологии групп по Л.И. Уманскому. Психологические аспекты процесса командообразования. Групповые феномены в образовательной организации. Способы и механизмы группового воздействия. Поведение личности в ситуации группового давления: исследования конформности, механизмов социального влияния меньшинства	Р, Э

Защита лабораторной работы (ЛР), выполнение курсового проекта (КП), курсовой работы (КР), расчетно-графического задания (РГЗ), написание реферата (Р), эссе (Э), коллоквиум (К), тестирование (Т) и т.д.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов) – 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	Подготовка эссе, реферата	Методические указания по организации самостоятельной работы, утверждённые кафедрой педагогики и психологии, протокол № 20 от «20» мая 2025г.
2	Подготовка конспектов, презентаций	Методические указания по организации самостоятельной работы, утверждённые кафедрой педагогики и психологии, протокол № 20 от «20» мая 2025г.

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 Б1.О.08.01 «Управление персоналом».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме коллоквиума, реферата, эссе, доклада-презентации по проблемным вопросам, тестирования 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	ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает выполнение поставленных задач на основе мониторинга командной работы и своевременного реагирования на существенные отклонения	знает основные условия эффективной командной работы для достижения поставленной цели; стратегии и принципы командной работы; особенности поведения и общения разных людей	<i>Реферат, доклад, эссе. Коллоквиум. Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы тестирования</i>	<i>Вопросы на экзамене 1-6</i>
		умеет устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели; использовать технологии реализации	<i>Реферат, доклад, эссе. Коллоквиум. Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы тестирования</i>	<i>Вопрос на экзамене 15-18</i>

		основных функций управления; применять принципы и методы организации командной деятельности		
		владеет принципами управления командным взаимодействием в решении поставленных целей; навыками участия в разработке стратегии командной работы; умениями работать в команде	<i>Реферат, доклад, эссе. Коллоквиум. Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы тестирования</i>	<i>Вопрос на экзамене 29-32</i>
2	ИОПК-7.1. Понимает основные аспекты планирования взаимодействия участников образовательных отношений	знает механизмы взаимодействия участников образовательных отношений; основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности; технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений	<i>Реферат, доклад, эссе. Коллоквиум. Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы тестирования</i>	<i>Вопрос на экзамене 7-11</i>
		умеет использовать технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; применять на практике методы повышения эффективности командного взаимодействия, профилактики профессионального выгорания и т.д.; развивать и поддерживать обмен профессиональными знаниями	<i>Реферат, доклад, эссе. Коллоквиум. Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы тестирования</i>	<i>Вопрос на экзамене 19-25</i>
		владеет планированием и организацией взаимодействия участников образовательных отношений с учетом их индивидуальных особенностей; технологией и методами организации взаимодействия участников образовательных отношений для реализации образовательной деятельности	<i>Реферат, доклад, эссе. Коллоквиум. Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы тестирования</i>	<i>Вопрос на экзамене 33-39</i>
3	ИПК-2.2. Разрабатывает и проводит психолого-профилактическую работу с субъектами образовательного процесса.	знает теоретические принципы, основные виды и средства психолого-профилактической работы с обучающимися	<i>Реферат, доклад, эссе. Коллоквиум. Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы тестирования</i>	<i>Вопрос на экзамене 12-14</i>
		умеет проводить и оценивать эффективность программ психолого-	<i>Реферат, доклад, эссе. Коллоквиум.</i>	<i>Вопрос на экзамене 25-29</i>

	профилактической работы с обучающимися	<i>Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы тестирования</i>	
	владеет навыками проведения психолого-профилактических занятий с обучающимися	<i>Реферат, доклад, эссе. Коллоквиум. Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы. Вопросы тестирования</i>	<i>Вопрос на экзамене 40-49</i>

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
Примерный перечень вопросов и заданий

Реферат, эссе, доклад-презентация

Тематика рефератов, эссе, докладов

1. Маркетинг персонала.
2. Наем, отбор, подбор и расстановка персонала.
3. Деловая оценка персонала.
4. Управление социальным развитием.
5. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала.
6. Организация труда и рабочего места персонала.
7. Профорientация, социализация и трудовая адаптация персонала.
8. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.
9. Управление кадровым резервом. Аттестация персонала.
10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.
11. Организационная культура.
12. Управление конфликтами и стрессами.

Коллоквиум

Вопросы коллоквиума

1. Сравнительный анализ основных управленческих культур.
2. Понятие о психологии управления.
3. Уровни психолого-управленческой проблематики.
4. Предмет и объект психологического управления.
5. Мотивация в управленческой деятельности.
6. Понятие «мотив», «мотивация». Положительная и отрицательная мотивация.
7. Теории мотивации персонала: процессуальные и содержательные.
8. Методы стимулирования персонала.
9. Психологические аспекты применения различных методов стимулирования персонала.

Самостоятельная работа

Контрольные задания для самостоятельной работы

1. Цели, задачи и содержание системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
2. Факторы влияния на эффективность функционирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации.
3. Требования и принципы формирования программ обучения и активизации учебного процесса.

4. Программа работ администрации при высвобождении персонала по инициативе работодателя.

5. Методы обучения на рабочем месте и вне рабочего места, их преимущества и недостатки.

6. Определите, почему может быть принципиально разным стиль управления в зависимости от специфики отраслей, различных органов власти.

7. Приведите доказательства того, как административно-правовые нормы, зафиксированные юридически и закрепленные за каждым звеном управления, сказываются на формировании стиля управленческих отношений между руководителями соответствующего уровня и подчиненными им исполнителями.

8. Приведите примеры, как действуют социально-психологические механизмы подражания под влиянием стиля руководства конкретного руководителя.

9. Обоснуйте, почему специфику стиля управления определяют социально-демографические особенности коллектива.

10. Сформулируйте особенности взаимоотношений с талантливыми людьми в организации и какое для них требуется управленческое воздействие.

Перечень примерных вопросов тестирования

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- 1) составление отчетов;
- 2) планирование;
- 3) прогнозирование;
- 4) мотивация;
- 5) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- 1) руководителей, специалистов;
- 2) вспомогательных рабочих;
- 3) сезонных рабочих;
- 4) младший обслуживающий персонал;
- 5) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- 1) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа;
- 2) пожизненный наем на работу;
- 3) принципы старшинства при оплате и назначении;
- 4) коллективная ответственность;
- 5) неформальный контроль.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- 1) «Транспортные системы»;
- 2) «Экономика труда»;
- 3) «Психология»;
- 4) «Физиология труда»;
- 5) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- 1) определения определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- 2) найма рабочих на предприятие;

- 3) отбора персонала для занимания определенной должности;
- 4) согласно действующему законодательству;
- 5) достижения стратегических целей предприятия.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (экзамен)

Вопросы к экзамену

1. Виды аттестации персонала. Участники процесса аттестации и их функции.
2. Внутренние и внешние источники привлечения персонала, их преимущества и недостатки.
3. Внутренний и внешний маркетинг персонала.
4. Источники и проблемы найма персонала.
5. Кадровая политика организации. Виды кадровой политики. Факторы, влияющие на кадровую политику.
6. Методы расчета численности персонала.
7. Назначение и структура должностной инструкции.
8. Общие принципы и методы управления конфликтами. Диагностика конфликтов.
9. Оперативный план работы с персоналом: структура и содержание.
10. Организационная структура системы управления персоналом.
11. Организация набора персонала (создание резерва кандидатов).
12. Основные методы определения количественной потребности в персонале.
13. Основные направления адаптации (первичная, вторичная). Виды адаптации персонала. Основные факторы, влияющие на процесс адаптации.
14. Основные понятия и концепции обучения персонала.
15. Основные факторы повышения роли персонала в постиндустриальном обществе.
16. Основные функции управления персоналом современной организации.
17. Основные цели и виды оценки персонала.
18. Основные элементы системы управления персоналом организации.
19. Основные этапы кадрового планирования.
20. Основные этапы процесса отбора персонала: характеристика.
21. Особенности управления персоналом в Японии, Западной Европе и США.
22. Оценка эффективности управления персоналом: затраты на персонал.
23. Персонал организации как объект управления. Классификация персонала по категориям работников.
24. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.
25. Подбор и расстановка персонала.
26. Подходы и методы деловой оценки персонала.
27. Понятие и этапы деловой карьеры.
28. Понятия «оценка персонала» и «аттестация персонала»: основные различия.
29. Принципы отбора персонала.
30. Процесс, критерии и методы отбора персонала.
31. Разработка требований к должности (должностные инструкции, схемы описания рабочих мест, профиль должности, модели ключевых компетенций).
32. Ролевая структура коллектива.
33. Система методов управления персоналом: классификация, особенности применения.
34. Содержание понятий «кадры», «персонал», «человеческие ресурсы».
35. Состав функциональных систем в системе управления персоналом организации.
36. Социальная структура коллектива.
37. Сущность и задачи кадрового планирования. Классификация факторов, влияющих на кадровое планирование.

38. Сущность и задачи маркетинга персонала.
39. Сущность, цели, задачи и формы профориентационной работы в организации.
40. Теории управления о роли человека в организации.
41. Традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала. Особенности использования.
42. Управление кадровым резервом.
43. Управление мотивацией и стимулированием персонала.
44. Управление этическими нормами межличностных отношений в коллективе.
45. Условия труда персонала: сущность и факторы воздействия.
46. Формирование маркетингового подхода к работе с персоналом.
47. Функции подразделений по планированию кадровой работы. Цели и задачи кадрового планирования.
48. Характеристика внешнего набора персонала. Преимущества и недостатки внешнего набора персонала.
49. Характеристика внутреннего набора персонала. Преимущества и недостатки внутреннего набора персонала.

Критерии оценивания результатов обучения

Оценка	Критерии оценивания по экзамену
<i>Высокий уровень «5» (отлично)</i>	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. Студент демонстрирует глубокие исчерпывающие знания всего программного материала; дает логически последовательные, полные, грамматически правильные и конкретные ответы на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы экзаменатора
<i>Средний уровень «4» (хорошо)</i>	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. Студент демонстрирует достаточно полные знания всего программного материала; дает последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при свободном реагировании на замечания по отдельным вопросам
<i>Пороговый уровень «3» (удовлетворите льно)</i>	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. Студент демонстрирует знание и понимание основных вопросов программы, допускается наличие 2-3 ошибок при ответе на вопросы, недостаточная способность их корректировки, наличие определенного количества (не более 50%) ошибок в освещении отдельных вопросов билета
<i>Минимальный уровень «2» (неудовлетвори тельно)</i>	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы. Студент демонстрирует непонимание сущности излагаемых вопросов, допускает грубые ошибки в формулировке ответа,

	неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменатора
--	--

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. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/582749> (дата обращения: 06.06.2026).

2. Осейчук, В. И. Теория государственного управления : учебник и практикум для вузов / В. И. Осейчук. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 252 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17567-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561665> (дата обращения: 06.06.2026).

3. Камолов, С. Г. Основы теории управления : учебник для вузов / С. Г. Камолов. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21231-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/590153> (дата обращения: 06.06.2026).

Каменская, В. Г. Психология управления. Социально-психологические основы управленческой деятельности : учебник для вузов / В. Г. Каменская. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 189 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05617-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/586244> (дата обращения: 06.06.2026).

5.2. Периодические издания

1. Базы данных компании «ИВИС» <https://eivis.ru/>
2. Полнотекстовая коллекция журналов на платформе РЦНИ (Электронные версии научных журналов РАН) <https://journals.rcsi.science/>

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

Электронная библиотека Научной библиотеки КубГУ

<http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>

Электронный каталог

Поступления литературы в библиотеки филиалов

Поступления диссертаций и авторефератов

Статьи из периодики и научных сборников с 2016 г.

Статьи из периодики и научных сборников до 2016 г.

Газеты и журналы

Электронная библиотека трудов ученых КубГУ

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>

Профессиональные базы данных российские

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

Информационные справочные системы

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

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/>

Базы данных открытого 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/>
4. Приоритетные научные направления РУДН. Специальные коллекции <https://priority-lib.rudn.ru/>

Базы данных 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)

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, практических занятий, на которых дается основной систематизированный материал. В процессе работы на лекциях студент знакомится с разделами курса, основными направлениями в организации самостоятельной работы. При подготовке к семинарам и коллоквиумам студент изучает первоисточники методистов и научные труды по проблемам управления персоналом, учится выделять главное и второстепенное, сравнивает различные подходы к обучению по современным УМК, устанавливает связи между развитием различных отраслей науки.

Освоение данной учебной дисциплины предполагает следующие формы работы: лекции; практические занятия (анализ программ, учебников, других пособий и пр.); семинарские занятия (изучение основных методических трудов); самостоятельную работу студентов (чтение литературы, рекомендуемой в лекциях; изучение вопросов, не освещавшихся в лекциях, на основе рекомендованных материалов и личных наблюдений; подготовка к практическим и семинарским занятиям и т.п.).

В ходе текущей и промежуточной аттестации студенты выполняют следующие задания для самостоятельной работы:

Написание реферата – это объёмный вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях.

Написание эссе – вид самостоятельной работы студентов по написанию сочинения небольшого объёма и свободной композиции на частную тему, трактуемую субъективно и обычно неполно.

Доклад с компьютерной презентацией – форма контроля, на которой студент использует одновременно две формы обучения: самостоятельную подготовку к научному сообщению (докладу) по конкретной теме, его устное осуществление и мультимедийную презентацию содержания излагаемой информации (визуализация текста). Обучающийся распределяет информацию в соответствии с целями и задачами её изложения, определяет его логику, выделяет в качестве сложного материала ключевые идеи с опорой на контекст.

Основное содержание слайдов состоит из аудиовизуального ряда, функция которого обратить внимание на смыслы, связи и закономерности.

Коллоквиум – средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа по дисциплине. В ходе самостоятельной работы студент расширяет знания, развивает познавательные способности. Он получает возможность углублять и обновлять свои знания, выбирая тему сообщения по каждому изученному разделу, пишет рефераты, формулируя методическую проблему. При предъявлении и обсуждении результатов самостоятельной работы, выполненных к текущему занятию в срок, совершенствуются его речевые и ораторские умения.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на экзамене:

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по дисциплине является экзамен. Студенты обязаны сдать экзамен в соответствии с расписанием и учебным планом

ФОС промежуточной аттестации состоит из вопросов к экзамену по дисциплине.

Экзамен по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Форма проведения экзамена: устно (письменно).

Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины.

Результат сдачи экзамена заносится преподавателем в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.

Методические рекомендации, определяющие процедуру оценивания на тестировании:

Предлагаемые тестовые задания разработаны в соответствии с рабочей программой по дисциплине «Управление персоналом», что позволяет оценить знания студентов по всему курсу. Данные тесты могут использоваться:

- студентами при подготовке к экзамену в форме самопроверки знаний;
- преподавателями для проверки знаний в качестве формы промежуточного контроля на семинарских занятиях;
- для проверки остаточных знаний студентов, изучивших данный курс.

Тестовые задания рассчитаны на самостоятельную работу без использования вспомогательных материалов. То есть при их выполнении не следует пользоваться конспектами, учебниками, научной литературой и т.д.

Для выполнения тестовых заданий, прежде всего, следует внимательно прочитать поставленный вопрос. После ознакомления с вопросом следует приступать к прочтению предлагаемых вариантов ответа. Необходимо прочитать все варианты и в качестве ответа следует выбрать один или несколько вариантов, соответствующих правильному ответу.

На выполнение теста отводится ограниченное время. Оно может варьироваться в зависимости от уровня тестируемых, сложности и объема теста. Как правило, время выполнения тестовых заданий определяется из расчета 45-60 секунд на один вопрос.

Критерии оценки тестирования:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он правильно выполнил все задания. При выполнении заданий он не использует материалы лекций и дополнительный методический материал;

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если он правильно выполнил более 80% заданий. При выполнении заданий он не использует материалы лекций и дополнительный методический материал;

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он правильно выполнил более 50% заданий. При выполнении заданий он использует только лекционный материал;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не справился с большинством заданий – более 70% заданий. При выполнении заданий он использует лекционный материал и другой методический материал.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов:

Реферат является самостоятельной научной работой, содержащей обзор состояния сферы предполагаемого исследования. Тема реферата выбирается студентом из программы или же студент может предложить свою, заранее ее согласовав с преподавателем. Требования к оформлению реферата:

Объем реферата 15-20 стр. (включая список литературы и приложения).

Структура реферата:

- титульный лист;
- содержание;
- введение (объем 1-2 стр.);
- основная часть 1-3 главы (обзор исследований по данной проблематике, результаты исследований автора по указанной теме, возможные направления дальнейших исследований);

- заключение (1-2 стр.);

- список используемой литературы (10-15 наименований). Список располагается в алфавитном порядке. Интернет источники указываются в конце списка, с сохранением нумерации.

Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта 14. Интервал 1,5. Нумерация страниц в низу, по центру листа, арабскими цифрами. Поля: левое – 3 см, правое – 1,5 см, верхнее и нижнее – по 2 см. Абзац – 1,25см. В тексте ссылки нумеруются в квадратных скобках, номер указывает на источник в списке литературы. Титульный лист **не нумеруется**. Начало нумерации со 2 стр.

Реферат скрепляется в папку-скоросшиватель.

На подготовку и выполнение реферата отводится 6 часов.

Критерии оценки по реферату:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если выбранная тема актуальна, в тексте она представлена логично, раскрыты основные понятия проблемы, умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Выражено свое отношение к теме и описаны собственные оригинальные идеи. Привлечены новейшие работы по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Требования к оформлению реферата соблюдены. Выдержан литературный стиль. Отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если выражена актуальность выбранной темы. Логичность изложения. Тема раскрыта недостаточно полно. Объем соответствует требованиям к данному виду работ. Недостаточно аргументированы собственные идеи. Требования к оформлению реферата соблюдены. Выдержан литературный стиль. Отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей;

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если: выбранная тема актуальна, но недостаточно полно раскрыта. Объем не соответствует требованиям к данному виду работ. Слабо отражены собственные идеи, но текст выстроен логично и последовательно. Требования к оформлению реферата соблюдены частично. Не выдержан литературный стиль. Присутствуют орфографические и синтаксические ошибки, стилистические погрешности;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не предоставил работу.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания эссе:

Тематика эссе должна быть актуальной, затрагивающей современные проблемы области изучения дисциплины. Студент должен раскрыть не только суть проблемы, привести различные точки зрения, но и выразить собственные взгляды на неё. Этот вид работы требует от студента умения чётко выражать мысли как в письменной форме, так и посредством логических рассуждений, ясно излагать свою точку зрения.

Требования к оформлению эссе:

Эссе должно иметь ограниченный объем (не более 10 страниц машинописного текста, формат страницы – А4, книжная ориентация, Шрифт – Times New Roman. Размер шрифта 14. Интервал 1,5. Поля: левое – 3 см, правое – 1,5 см, верхнее и нижнее – по 2 см. Нумерация страниц в низу, по центру листа, арабскими цифрами. В тексте ссылки нумеруются в квадратных скобках, номер указывает на источник в списке литературы.

Требования к оформлению эссе включают следующую структуру работы:

1. ФИО участника (полностью), страна, название учебного заведения, факультет, курс.
2. ФИО преподавателя, степень, должность, звание.
3. Название темы – на русском языке.
4. Аннотация: описывает цели, задачи, инструментарий и результаты проведенного исследования (теоретического или практического), а также возможности его практического применения.
5. Ключевые слова – на русском.
6. Текст должен содержать:
 - вводную часть: значение исследуемых научных фактов в теории и практике;
 - основную часть: анализ и обобщение материала, разъяснение собственной позиции;
 - выводы и рекомендации. Работа обязательно должна содержать в себе ответы на вопросы, поставленные вводной частью, демонстрировать конкретные выводы;
 - литературу. Список литературы оформляется в соответствии с ГОСТом 7.1-2003. В тексте ссылки нумеруются в квадратных скобках, номер указывает на источник в списке литературы. В эссе, рекомендуется использовать не менее 10 литературных источников.

На подготовку и выполнение эссе отводится 2 часа.

Критерии оценки по эссе:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если выбранная тема актуальна, в тексте она представлена логично, полно. Выражено свое отношение к теме и описаны собственные оригинальные идеи;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если выражена актуальность выбранной темы. Логичность изложения. Тема раскрыта недостаточно полно. Объем соответствует требованиям к данному виду работ. Недостаточно аргументированы собственные идеи;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если: выбранная тема актуальна, но недостаточно полно раскрыта. Объем не соответствует требованиям к данному виду работ. Слабо отражены собственные идеи, но текст выстроен логично и последовательно;
- оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не предоставил работу.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания создания презентаций:

Создание презентаций – вид самостоятельной работы студентов по созданию наглядных информационных пособий, выполненных с помощью мультимедийной компьютерной программы PowerPoint. Этот вид работы требует координации навыков студента по сбору, систематизации, переработке информации, оформления её в виде

подборки материалов, кратко отражающих основные вопросы изучаемой темы, в электронном виде.

Требования к компьютерной презентации:

Серией слайдов студент передаёт содержание темы своего исследования, её главную проблему и социальную значимость. Слайды позволяют значительно структурировать содержание материала и, одновременно, заостряют внимание на логике его изложения. Происходит постановка проблемы, определяются цели и задачи, формулируются вероятные подходы её разрешения. Слайды презентации должны содержать логические схемы реферируемого материала.

Студент при выполнении работы может использовать картографический материал, диаграммы, графики, звуковое сопровождение, фотографии, рисунки и другое. Каждый слайд должен быть аннотирован, то есть он должен сопровождаться краткими пояснениями того, что он иллюстрирует. Во время презентации студент имеет возможность делать комментарии, устно дополнять материал слайдов. После проведения демонстрации слайдов студент должен дать личную оценку значимости изученной проблемной ситуации и ответить на заданные вопросы.

Роль студента: изучить материалы темы, выделяя главное и второстепенное; установить логическую связь между элементами темы; представить характеристику элементов в краткой форме; выбрать опорные сигналы для акцентирования главной информации и отобразить в структуре работы; оформить работу и предоставить к установленному сроку.

Критерии оценки компьютерной презентации:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если актуальность выбранной темы представлена и подтверждена примерами из литературы и практики. Презентация четко структурирована и логично иллюстрирует содержание рассматриваемой темы, в ней представлены различные форматы: текстовые, табличные, рисунки, диаграммы и т.п., а также анимация и эффекты.

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если актуальность темы четко выражена, но слабо подтверждена примерами из литературы или практики. Попытки представить убедительные доводы есть, но они недостаточны. Нечетко структурировано изложение. Содержание изучаемой проблемы раскрыто полно, логично. Определена система рассматриваемых понятий. Презентация четко и логично иллюстрирует содержание рассматриваемой темы, в ней представлены различные форматы: текстовые, рисунки, а также анимация и эффекты.

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если актуальность выбранной темы представлена недостаточно. Недостаточная убедительность представленных доводов. Большая привязка к тексту. Отношение к представляемой теме недостаточно выражено. Раскрыто содержание изучаемой проблемы. Определена система рассматриваемых понятий. Презентация составлена в текстовом формате, без анимации, эффектов. Студент неэффективно использует мультимедийные средства;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не предоставил работу.

Критерии оценки коллоквиума:

– оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко изучил учебный материал и литературу по проблеме, последовательно и исчерпывающе отвечает на поставленные вопросы;

– оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал и отвечает без наводящих вопросов, разбирается в литературе по проблеме;

– оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он знает лишь основной материал, путается в литературе по проблеме, а на заданные вопросы отвечает недостаточно четко и полно;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он не усвоил основного материала, не смог достаточно полно и правильно ответить на поставленные вопросы, не знает литературы по проблеме.

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.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер
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 Оборудование: специализированные демонстрационные стенды и установки: электронная доска SMART

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
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки ФППК КубГУ, компьютерный класс)	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)