

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение выс-  
шего образования  
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет психологии и философии

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Современные персонал-технологии**

Кафедра общей и социальной психологии  
факультета психологии и философии

Образовательная программа  
**37.04.01 – «Психология»**

Профиль подготовки  
**Организационная психология**

Уровень высшего образования  
**Магистратура**

Форма обучения  
**Очная, очно-заочная**

Статус дисциплины: входит в часть ОПОП, формируемую участниками обра-  
зовательных отношений

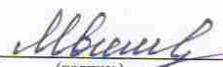
**Махачкала – 2021**

Рабочая программа дисциплины «Современные персонал-технологии» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» от 29.07.2020 г. №841

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии д.пс.н., профессор Далгатов М.М.  \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины одобрена: на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021 г., протокол № 10  
Зав. кафедрой  \_\_\_\_\_ Казиева Н.Н.  
(подпись)

На заседании методической комиссии факультета психологии и философии от 03.07.2021г., протокол № 4

Председатель  \_\_\_\_\_ Билалов М.И.  
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 09 » 07. 2021 г.

Начальник УМУ

 \_\_\_\_\_  
(подпись)

Гасангаджиева А.Г.

Рабочая программа дисциплины «Современные персонал-технологии» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки 37.04.01 – «Психология» от 29.07.2020 г. №841

Разработчик(и): кафедра общей и социальной психологии д.пс.н., профессор Далгатов М.М. \_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины одобрена:  
на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021 г.,  
протокол № 10  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Казиева Н.Н.  
(подпись)

На заседании методической комиссии факультета психологии и философии от 03. 07. 2021г., протокол № 4

Председатель \_\_\_\_\_ Билалов М.И.  
(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением « 09 » 07. 2021 г.

Начальник УМУ \_\_\_\_\_ Гасангаджиева А.Г.  
(подпись)

## Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Современные персонал - технологии» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений 37.04.01 Психология и опирается на знания, полученные при изучении курсов «Общая психология», «Социальная психология» и «Психология труда» на уровне бакалавриата.

Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.

Содержание дисциплины составляют технологии (психологические, организационные, информационные, управленческие) работы с персоналом организации.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональных: ОПК-4, профессиональных – ПК-1, ПК-6.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме доклада, реферата, подготовки слайдов и их презентация и промежуточный контроль в форме экзамена

Объем дисциплины \_3\_ зачетных единицы, в том числе 108 академических часов по видам учебных занятий

### Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экза- мен	Форма проме- жуточной атте- стации (зачет, дифференциро- ванный зачет, экзамен)	
	в том числе:									
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					КСР			консуль- тации
		всего	Лек- ции	Лабора- торные занятия	Практи- ческие занятия	КСР				
1	108	52	18		34			56	экзамен	

### Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС, в том числе экза- мен	Форма проме- жуточной атте- стации (зачет, дифференциро- ванный зачет, экзамен)	
	в том числе:									
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					КСР			консуль- тации
		всего	Лек- ции	Лабора- торные занятия	Практи- ческие занятия	КСР				
1	108	36	18		18			72	экзамен	

### 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Современные персонал - технологии» является формирование у магистрантов представлений о содержании работы психолога с персоналом и трудовым коллективом организации

### 2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Современные персонал - технологии» входит в часть ОПОП, формируемую участниками образовательных отношений 37.04.01 Психология.

Дисциплины, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины:

«Общая психология», «Социальная психологии » и «Психология труда »

Дисциплины, для которых необходимо изучение данной дисциплины:

- научно-исследовательская практика;
- основы управления персоналом;
- психология управления конфликтами в организации.

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения и процедура освоения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК-4 Способен проводить оценку психометрических характеристик используемых психодиагностических инструментов, составлять протоколы, заключения, отчеты по результатам психологической оценки, диагностики и экспертизы, а также представлять обратную связь по ним	ИОПК – 4.1. Способен проводить оценку психодиагностических инструментов	<b>Знает:</b> методы и модели одномерного и многомерного шкалирования в психологии, виды валидности и надежности психодиагностических методик; <b>Умеет:</b> использовать методы шкалирования при построении тестов достижений, личностных тестов, измерении аттитюдов; <b>Владеет:</b> приемами оценки психометрических характеристик методик.	Устный и письменный опрос
	ИОПК – 4.2. Составляет отчеты и заключения по результатам психологической оценки, дает обратную связь	<b>Знает:</b> подходы к агрегированию психодиагностических данных, вынесению оценок и принятию диагностических решений; <b>Умеет:</b> составлять и интерпретировать многомерные психологические профили по результатам диагностики; <b>Владеет:</b> приемами обратной связи по итогам диагностики	
ПК -1Способен проводить сбор, анализ и обработку информации, необходимой для решения задач психологической	ПК-1.1. Собирает информацию, необходимую для решения задач исследования, поставленных специали-	<b>Знает:</b> Основные принципы проведения сбора, анализа и обработки информации для решения задач психологической	Устный и письменный опрос

<p>логической направленности, поставленных специалистом более высокой квалификации</p>	<p>стом более высокой квалификации  <b>ПК-1.2.</b> Проводит первичный анализ и обработку литературных данных  <b>ПК-1.3.</b> Проводит статистическую обработку полученных эмпирических данных</p>	<p>направленности;  <b>Умеет:</b> проводить первичный анализ и обработку литературных источников по исследуемой научной проблеме;  <b>Владеет:</b> навыками математической и статистической обработки эмпирических данных с последующей интерпретацией полученных результатов</p>	
<p><b>ПК-6.</b> Способен осуществлять разработку и реализацию программ по оценке развития персонала</p>	<p><b>ПК-6.1</b> Осуществляет разработку программы по оценке развития персонала организации</p>	<p><b>Знает:</b> методологические принципы разработки профессиональных программ по оценке развития персонала организации;  <b>Умеет:</b> осуществлять анализ научной литературы по проблеме оценки персонала предприятия;  <b>Владеет:</b> приемами разработки и реализации качественных программ по оценке персонала организации</p>	<p>Устный опрос</p>
	<p><b>ПК-6.2</b> Реализует программы по оценке персонала предприятия, компании</p>	<p><b>Знает:</b> методологические принципы реализации профессиональных программ по оценке развития персонала организации;  <b>Умеет:</b> осуществлять анализ научной литературы по проблеме развития персонала предприятия;  <b>Владеет:</b> приемами разработки и реализации качественных программ по развитию персонала организации</p>	<p>Устный опрос</p>

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
<b>Модуль 1. Основные принципы и методы отбора, подборки, аттестации персонала</b>						
1	Основные технологии и методы поиска и отбора персонала		2	4	2	
2	Методы оценки эффективности работы персонала		2	4	4	
3	Теоретические основы мотивации и управления персоналом организации		2	4	2	
4	Критерии эффективности подбора персонала		2	4	2	
<i>Итого по модулю 1:</i>			<b>8</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	
<b>Модуль 2. Теории и технологии мотивации управления персоналом. Профессиональная адаптация и обучение персонала</b>						
5	Технологии и методы оценки мотивации персонала		2	4	2	
6	Деловая оценка персонала		2	4	2	
7	Сущность и структура профессиональной адаптации		2	4	2	
8	Профессиональное обучение персонала		2	4	2	
9	Управление деловой карьерой персонала		2	2	2	
<i>Итого по модулю 2:</i>			<b>10</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	
<b>Модуль 3 Подготовка к экзамену</b>						
<b>Подготовка к экзамену и экзамен</b>					<b>36</b>	<b>экзамен</b>
<b>ИТОГО: 108</b>			<b>18</b>	<b>34</b>	<b>56</b>	

#### 4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Лекции	Практические занятия		
	<b>Модуль 1. Основные принципы и методы отбора, подборки, аттестации персонала</b>					
1	Основные технологии и методы поиска и отбора персонала		2	2	5	
2	Методы оценки эффективности работы персонала		2	2	5	
3	Теоретические основы мотивации и управления персоналом организации		2	2	5	
4	Критерии эффективности подбора персонала		2	2	5	
	<i>Итого по модулю 1: 36</i>		8	8	20	
	<b>Модуль 2. Теории и технологии мотивации управления персоналом. Профессиональная адаптация и обучение персонала</b>					
5	Технологии и методы оценки мотивации персонала		2	2	4	
6	Деловая оценка персонала		2	2	4	
7	Сущность и структура профессиональной адаптации		2	2	4	
8	Профессиональное обучение персонала		2	2	2	
9	Управление деловой карьерой персонала		2	2	2	
	<i>Итого по модулю 2: 36</i>		10	10	16	
	Модуль 3 Подготовка к экзамену					
	<b>Подготовка к экзамену и экзамен</b>				<b>36</b>	<b>экзамен</b>
	<b>ИТОГО: 108</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>72</b>	

#### 4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

##### **Модуль 1. Основные принципы и методы отбора, подбора, аттестации персонала**

###### **Тема 1. Основные технологии и методы поиска и отбора персонала.**

Основные принципы и методы отбора персонала. Внутренние и внешне методы поиска персонала. Организация процесса отбора. Отборочное собеседование как ведущий метод отбора персонала. Психологическая диагностика профессионально важных качеств личности.

## **Тема 2.** Методы оценки эффективности работы персонала

Теоретические основы методов оценки персонала. Методы сбора информации, необходимой для оценки: наблюдение, эксперимент, беседа, опрос, изучение документов и письменных источников, анкетирование, тестирование, самооценка. Аттестация как метод оценки персонала. Типы аттестации. Основные психологические правила аттестации.

## **Тема 3.** Теоретические основы мотивации и управления персоналом организации.

Сущность мотивации: понятия, теории и модели. Диагностика трудовой мотивации. Содержательные и процессуальные концепции мотивации. Системный подход к мотивации персонала.

## **Тема 4.** Критерии эффективности подбора персонала

Экономическая эффективность, результативная эффективность, выполнение планов по набору персонала. Компетентность новых работников. Своевременность заполнения вакансий. Исполнение бюджета. Показатели текучести кадров. Соотношение роста затрат на поиск и подбор к росту прибыли. Соответствие уровня квалификации работника профессиональным обязанностям. Ответственность за набор персонала и его этапы в фирмах и корпорациях различного уровня.

## **Модуль 2. Теории и технологии мотивации управления персоналом. Профессиональная адаптация и обучение персонала**

### **Тема 5.** Технологии и методы оценки мотивации персонала.

Диагностика мотивации персонала: качественные и количественные показатели. Методы оценки качественных показателей мотивации персонала: опрос, тестирование, экспертные оценки, диагностическое интервью.

### **Тема 6.** Деловая оценка персонала

Деловая оценка персонала как кадровая технология. Оценка потенциала кандидатов на замещение вакантных должностей. Оценка потенциала сотрудников на зачисление в кадровый резерв. Оценка результатов труда персонала организации. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом. Методы деловой оценки персонала: тестирование, анкетирование, деловые игры, кейсы.

### **Тема 7.** Сущность и структура профессиональной адаптации.

Профессиональная адаптация: задачи, средства, проблемы. Сущность и подходы к изучению профессиональной адаптации. Адаптация как кадровая технология. Психологическое сопровождение процессуальной адаптации. Программы адаптации молодых специалистов. Объективные и субъективные факторы профессиональной адаптации. Основные виды адаптации. Этапы и стадии процесса адаптации.

### **Тема 8.** Профессиональное обучение персонала

Обучение персонала как кадровая технология. Основные понятия и концепции корпоративного обучения. Основные принципы андрагогики – специфика обучения взрослых. Виды обучения персонала и их эффективность. Методы обучения персонала. Дистанционные формы обучения персонала. Роль службы управления персоналом в организации профессионального обучения и развития кадров. Функции менеджера по обучению и развитию персонала компании.

### **Тема 9.** Управление деловой карьерой персонала

Профессионализм и компетентность как цели развития. Возможности развития личности в рамках выполняемой профессиональной деятельности. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели и стратегии. Диагностика и развитие карьерной компетентности. Мотивация карьеры: карьерный инсайт, карьерная идентификация и карьерная устойчивость.

Планирование трудовой карьеры работника. Формирование кадрового резерва как средство развития карьеры. Виды критерии, функции и цели кадрового резерва. Источники кадрового резерва. Методы формирования кадрового резерва.

### **Модуль 3. Подготовка к экзамену и экзамен.**

#### **4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.**

##### **Модуль 1. Основные принципы и методы отбора, подбора, аттестации персонала**

**Тема 1.** Основные технологии и методы поиска и отбора персонала.

1. Основные принципы и методы отбора персонала.
2. Внутренние и внешние методы поиска персонала.
3. Отборочное собеседование как ведущий метод отбора персонала.
4. Психологическая диагностика профессионально важных качеств личности.

##### **Литература:**

**О-2, О-4, П-5, П-10**

**Тема 2.** Методы оценки эффективности работы персонала

1. Теоретические основы методов оценки персонала.
2. Методы сбора информации, необходимой для оценки
3. Аттестация как метод оценки персонала. Типы аттестации.
4. Основные психологические правила аттестации.

##### **Литература**

**О-4, П-1, П-6, П-8**

**Тема 3.** Теоретические основы мотивации и управления персоналом организации.

1. Сущность мотивации: понятия, теории и модели.
2. Диагностика трудовой мотивации.
3. Содержательные и процессуальные концепции мотивации.
4. Системный подход к мотивации персонала.

##### **Литература**

**О-4, П-10, П-11**

**Тема 4.** Критерии эффективности подбора персонала

1. Эффективность подбора персонала и её виды
2. Компетентность новых работников.
3. Показатели текучести кадров.
4. Ответственность за набор персонала и его этапы в фирмах и корпорациях различного уровня.

##### **Литература**

**О-3, П-10, П-11, П-12**

#### **Модуль 2. Теории и технологии мотивации управления персоналом. Профессиональная адаптация и обучение персонала**

**Тема 5.** Технологии и методы оценки мотивации персонала.

1. Количественные и качественные показатели в оценке мотивации персонала.
2. Методы оценки качественных показателей мотивации персонала.
3. Количественные методы в оценке мотивации персонала.

##### **Литература**

**О-4, П-10, П-11, П-12.**

### **Тема 6. Деловая оценка персонала**

1. Деловая оценка персонала как кадровая технология.
2. Оценка потенциала кандидатов на замещение вакантных должностей.
3. Оценка потенциала сотрудников на зачисление в кадровый резерв.
4. Оценка результатов труда персонала организации.
5. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом и организации в целом.

### **Тема 7. Сущность и структура профессиональной адаптации.**

1. Основные подходы к изучению профессиональной адаптации.
2. Профессиональная адаптация: задачи, средства, проблемы.
3. Объективные и субъективные факторы профессиональной адаптации.
4. Основные виды и стадии процесса адаптации.

#### **Литература**

**О-4, П-1, П-6, П-8.**

### **Тема 8. Профессиональное обучение персонала.**

1. Организация обучения персонала.
2. Обучение и развитие персонала.
3. Технология профессионального обучения.
4. Активные методы обучения персонала.
5. Формы и виды обучения персонала.

#### **Литература**

**О-4, П-1, П-6, П-12.**

### **Тема 9. Управление деловой карьерой персонала**

1. Профессионализм и компетентность как цели развития.
2. Понятие карьеры, ее типы, виды, модели и стратегии.
3. Диагностика и развитие карьерной компетентности.
4. Мотивация карьеры: карьерный инсайт, карьерная идентификация и карьерная устойчивость.
5. Планирование трудовой карьеры работника.
6. Методы формирования кадрового резерва.

#### **Литература**

**О-4, П-7, П-10, П-11.**

## **5. Образовательные технологии**

В течение курса на лекционных занятиях студенты изучают теоретический материал. Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде дискуссий, обсуждение тематических статей из профильных периодических изданий) и практикумов (выполнение диагностических методик, решение кейсовых задач, разбор ситуаций в формате деловой игры).

В процессе освоения студентом данного курса преподавателем используются презентационные материалы, оформленные в специализированных программных продуктах и представляемые студенту с помощью проекционного оборудования.

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу; проведение аттестации в форме компьютерного тестирования.

## **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспече-
---	---------	---

		ния дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Проработка теоретического материала	Методические рекомендации для студентов направления «Организационная психология» по выполнению письменных работ, самостоятельной работы, утвержденные кафедрой общей и социальной психологии
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	
3	Реферат	
4	Подготовка к текущему контролю	

## **7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

### **7.1. Типовые контрольные задания**

#### **Темы рефератов и докладов**

1. Психологический отбор и подбор персонала
2. Современные технологии отбора и подбора кадров
3. Психологические теории и технологии управления персоналом
4. Психотехнологии оценки деятельности персонала организации
5. Технологии аттестации персонала организации
6. Теории и модели мотивации труда персонал
7. Факторы мотивации труда персонала
8. Факторы демотивации труда персонала
9. Организационные модели управления персоналом
10. Психологические факторы эффективности профессиональной деятельности
11. Кривая работоспособности и факторы эффективности деятельности персонала
12. Профессиональная деформация персонала
13. Эмоциональное (психическое) выгорание: сущность, критерии, факторы
14. Профессиональное обучение: современные теории и технологии
15. Профессиональная адаптация: сущность, критерии и факторы
16. Использование интернет - ресурса в персонал технологии

#### **Перечень вопросов к форме контроля по дисциплине «Современные персонал - технологии»**

1. Понятие персонал технологии
2. Роль и значение персонал технологии для эффективности деятельности
3. Понятие о психологическом отборе, подборе и аттестации персонала организации
4. Основные психологические технологии отбора персонала и методы диагностики
5. Использование профессиональных стандартов при отборе и аттестации персонала
6. Использование профессиограммы и психогаммы при отборе и подборе персонала
7. Методы оценки и эффективности работы персонала
8. Оценка эффективности работы персонала
9. Сущность мотивации. Теории мотивации.
10. Мотивация персонала: сущность и факторы мотивации
11. Психологические теории и технологии мотивации труда и управления персоналом
12. Методы оценки качественных показателей персонала
13. Профессиональная адаптация: сущность, задачи
14. Технологии организации профессиональной адаптации персонала
15. Факторы профессиональной адаптации персонала
16. Подходы изучения профессиональной адаптации
17. Виды и этапы профессиональной адаптации
18. Профессиональное обучения персонала: понятие, основные теоретические подходы

19. Методы и виды обучения персонала
20. Активные методы организации системы обучения персонала
21. Технологии профессионального обучения персонала
22. Обучение и повышение квалификации персонала

## **7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.**

**Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания индивидуальных сообщений студентов по вопросам согласно плану семинарских занятий**

### **Критерии оценки:**

**оценка «отлично»:** глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов);

**оценка «хорошо»:** твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответа); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа;

**оценка «удовлетворительно»:** неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала;

**оценка «неудовлетворительно»:** отказ от ответа; непонимание сути излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при выполнении индивидуальных контрольных заданий**

**оценка «отлично»:** задание выполнено самостоятельно, качественно, в заданные сроки, уверенно даны все необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

**оценка «хорошо»:** задание выполнено самостоятельно, качественно, либо с незначительными ошибками, не соблюдены сроки, в целом, даны необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию

**оценка «удовлетворительно»:** задание выполнено некачественно, с существенными ошибками, не соблюдены сроки, необходимые пояснения, ответы на заданные вопросы по выполненному заданию даны неуверенно

**оценка «неудовлетворительно»:** задание не выполнено или выполнено неправильно

### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы**

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются письменные контрольные работы

На контрольной работе каждому студенту дается 1 вопрос/задание.

### **Критерии оценки:**

**Оценка «отлично»** выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по заданному вопросу/заданию, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

**Оценка «хорошо»** выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданному вопросу/заданию, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде.

**Оценки «удовлетворительно»** заслуживает студент, представивший частично правильный ответ на заданный вопрос/задание, изложивший его нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде.

**Оценка "неудовлетворительно"** выставляется студенту при отсутствии ответа на заданный вопрос/задание; в случае полностью неверного ответа на заданный вопрос/задание.

#### **Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов**

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе;
- должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы;
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом;
- текст должен быть написан грамотно.

#### **Критерии оценки:**

**оценка «отлично»:** текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

**оценка «хорошо»:** текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

**оценка «удовлетворительно»:** текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

**оценка «неудовлетворительно»:** текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество).

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля – 50 % и промежуточного контроля – 50 %.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 20 баллов,
- участие на практических занятиях - 20 баллов,
- выполнение индивидуальных заданий – 30 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ - 30 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- письменная контрольная работа - 60 баллов,
- тестирование - 40 баллов.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.**

### **а) адрес сайта**

### **б) основная литература:**

1. Вяличев, М.В. Профориентация и профессиональный отбор персонала / М.В. Вяличев. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 68 с.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88647>.
2. Емельяненко, М.Т. Методы подбора и отбора персонала на государственную и муниципальную службу / М.Т. Емельяненко. - Москва : Лаборатория книги, 2010. - 70 с.; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87391>.
3. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 129 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279762>.
4. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 561 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>

### **в) дополнительная литература:**

1. Бабковская, В.Н. Розничный персонал от А до Я / В.Н. Бабковская. - 2-е изд. - Москва; Вологда: Инфра-Инженерия, 2016. - 352 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=444426>.
2. Блинов А.О. Управленческое консультирование. М: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2013.
3. Дивин, И.Ю. Как удвоить прибыль своей компании: корпоративные продажи / И.Ю. Дивин. - Москва: Владос, 2017. - 193 с.: (Экономика и предпринимательство). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=486087>.
4. Дроздов, Н.Г. Организация работы современной кадровой службы / Н.Г. Дроздов. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 76 с.; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87542>.
5. Захарова, Т.И. Государственная служба и кадровая политика: учебное пособие / Т.И. Захарова. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 312 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90960>
6. Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 129 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279762>.
7. Иванова, С.В. Оценка компетенций методом интервью: универсальное руководство / С.В. Иванова ; ред. М. Савиной. - 3-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 155 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=269976>.
8. Лукаш, Ю.А. Эффективная кадровая политика как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса: учебное пособие / Ю.А. Лукаш. - 2-е изд., стер. -

- Москва: Издательство «Флинта», 2017. - 202 с. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115070>.
9. Макарова, И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. - Москва: Издательский дом «Дело», 2011. - 124 с.: (Образовательные инновации). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443274>.
  10. Погодина, Г.В. Обязательный курс профессионала кадровой работы: Для начинающего HR-специалиста / Г.В. Погодина. - Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2009. - 384 с. - (Кадровик). [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=57311>
  11. Хруцкий В.Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей [Текст]: научное издание / В. Е. Хруцкий. М.: Финансы и статистика, 2009.
  12. Шапиро, С.А. Управление персоналом: курс лекций, практикум: учебно-методическое пособие / С.А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 288 с.: [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164>.

#### **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета:

1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБСIPRbooks:
3. [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru) - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
8. [webofknowledge.com](http://webofknowledge.com) – Международная база цитирования WebofScience
9. <http://www.scopus.com/> - Реферативная база данных Scopus
10. <http://search.proquest.com/> - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
11. <http://www.sciencemag.org/> - Электронные ресурсы Science AAAS

#### **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Лекция: написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.

Практические занятия: работа с конспектом лекций, рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Выполнение групповых заданий.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Проработка и оформление работы по выбранной теме.

Реферат: поиск литературы и составление библиографии, использование научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.

**11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.**

При изучении дисциплины «Современные персонал - технологии», использование справочно-информационных, контролирующих компьютерных программ не предусмотрено.

**12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.**

Аудиторные занятия проводятся в классах, оборудованных компьютером и проектором. Компьютер с доступом к сети Интернет.