

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ И.Т. ТРУБИЛИНА»**

Факультет агрономии и экологии



## **Рабочая программа дисциплины**

### **Планирование развития карьеры и личности**

*наименование дисциплины*

**Направление подготовки**  
35.06.01 «Сельское хозяйство»

**Направленность подготовки**  
«Селекция и семеноводство сельскохозяйственных растений»

**Уровень высшего образования**  
Аспирантура

**Форма обучения**  
Очная, заочная

**Краснодар**  
2020

Рабочая программа дисциплины «Планирование развития карьеры и личности» разработана на основе ФГОС ВО 35.06.01 Сельское хозяйство, утвержденном приказом Минобрнауки России № 1017 от 18.08.2014.

Автор:  
звание, должность



В. В. Моисеев

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 11.03.2020 г., протокол № 7

Заведующий кафедрой



А. В. Толмачев

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета агрономии и экологии, протокол от 30.03.2020 г. № 7

Председатель  
методической комиссии  
к. с.-х. н., доцент



Т. Я. Бровкина

Руководитель  
основной профессиональной  
образовательной программы  
д. с.-х. н., профессор



Г. Л. Зеленский

## **1 Цель и задачи освоения дисциплины**

**Целью** освоения дисциплины «Планирование развития карьеры и личности» является формирование комплекса знаний об управлении карьерой и карьерными процессами на уровне индивида, организации и общества.

**Задачи:**

- определить сущность, виды карьеры и возможности управления ею;
- выявить специфику карьерных процессов, закономерности их проявления, факторы, влияющие на их ход;
- рассмотреть современные тенденции исследования карьеры и карьерных процессов;
- определить сущность управленческого воздействия на ход карьерных процессов со стороны всех субъектов управления;
- проанализировать практическую деятельность организации по управлению персоналом с точки зрения управления карьерными процессами;
- сформулировать рекомендации по планированию деловой карьеры и реализации карьерных целей.

## **2 Перечень планируемых результатов по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

**В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:**

- способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности(УК–5)
- способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК–6)
- владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в селекции и семеноводстве сельскохозяйственных растений (ПК– 7)

## **3 Место дисциплины в структуре ОП аспирантуры**

«Планирование развития карьеры и личности» является дисциплиной по выбору вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 35.06.01 Сельское хозяйство, направленность «Селекция и семеноводство сельскохозяйственных растений».

#### 4 Объем дисциплины (72 часа, 2 зачетных единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
<b>Контактная работа</b>	32	22
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	30	20
— лекции	16	8
— практические (лабораторные)	14	12
— внеаудиторная	2	2
— зачет	1	1
— экзамен	-	-
— реферат	1	1
<b>Самостоятельная работа</b>	40	50
в том числе:		
— курсовая работа (проект)		
— прочие виды самостоятельной работы	40	50
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>72</b>	<b>72</b>

#### 5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса студенты (обучающиеся) сдают экзамен (зачет), выполняют курсовую работу.

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3 семестре.

#### Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы.	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа
1	Деловая карьера как социально-экономическая категория. 1. Жизненные планы и карьера. 2. Суть категории «ка-	УК 5 УК 6 ПК 7		2	-	5

№ п/п	Тема. Основные вопросы.	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоя- тельная работа
	рьера». 3. Виды карьеры. 4. Деловая карьера и ее виды. 5. Модели карьерных процессов.					
2	<b>Основные характе- ристики понятия «управление деловой карьерой».</b> 1. Концепции разви- тия и управления кар- ьерой персонала. 2. Управление карье- рой с позиций си- стемного подхода. 3. Формирование кар- ьеры и управление карьерой	УК 5 УК 6 ПК 7		2	2	5
3	<b>Государство, обще- ство, организация и индивид как субъек- ты управления кар- рьерными процесса- ми и карьерой.</b> 1. Государство и об- щество как субъекты управления карье- рными процессами. 2. Организация как субъект управления карьерными процес- сами. 3. Индивид как субъ- ект управления карье- рой.	УК 5 УК 6 ПК 7		2	2	5
4	<b>Содержание и органи- зация деятельности по управлению персона- лом и карьерными процессами.</b> 1. Управление персона- лом и карьерными про- цессами в организации. 2. Организационные мо-	УК 5 УК 6 ПК 7		2	2	5

№ п/п	Тема. Основные вопросы.	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоя- тельная работа
	менты управления карьерными процессами. 3. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.					
5	<b>Привлечение, отбор и найм новых работников.</b> 1. Процедура отбора и найма на работу. 2. Найм и ввод работника в должность.	УК 5 УК 6 ПК 7		2	2	5
6	<b>Планирование карьерных процессов в организации.</b> 1. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры. 2. Планирование карьерных процессов в организации. 3. Система планирования карьеры работника в организации.	УК 5 УК 6 ПК 7		2	2	5
7	<b>Оценка работы и работников.</b> 1. Оценка работы. 2. Методы и системы оценки. 3. Стратегии проведения оценок.	УК 5 УК 6 ПК 7		2	2	5
8	<b>Должностные перемещения работников.</b> 1. Виды должностного перемещения работников. 2. Дисциплинарные перемещения работников.	УК 5 УК 6 ПК 7		2	2	5
Итого				16	14	40

**Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения**

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоя- тельная работа
	<b>Деловая карьера как социально-экономическая категория.</b> 1. Жизненные планы и карьера. 2. Суть категории «карьера». 3. Виды карьеры. 4. Деловая карьера и ее виды. 5. Модели карьерных процессов.	УК 5 УК 6 ПК 7		2	-	6
	<b>Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».</b> 1. Концепции развития и управления карьерой персонала. 2. Управление карьерой с позиций системного подхода. 3. Формирование карьеры и управление карьерой	УК 5 УК 6 ПК 7		-	2	6
	<b>Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.</b> 1. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами. 2. Организация как субъект управления карьерными процессами. 3. Индивид как субъект управления карьерой.	УК 5 УК 6 ПК 7		2	2	6
	<b>Содержание и организация деятельности по</b>	УК 5 УК 6		2	2	6

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа
	<b>управлению персоналом и карьерными процессами.</b> 1. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. 2. Организационные моменты управления карьерными процессами. 3. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.	ПК 7				
	<b>Привлечение, отбор и найм новых работников.</b> 1. Процедура отбора и найма на работу. 2. Найм и ввод работника в должность.	УК 5 УК 6 ПК 7		-	2	6
	<b>Планирование карьерных процессов в организации.</b> 1. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры. 2. Планирование карьерных процессов в организации. 3. Система планирования карьеры работника в организации.	УК 5 УК 6 ПК 7		-	2	6
	<b>Оценка работы и работников.</b> 1. Оценка работы. 2. Методы и системы оценки. 3. Стратегии проведения оценок.	УК 5 УК 6 ПК 7		-	-	5
	<b>Должностные перемещения работников.</b> 1. Виды должностного перемещения работников.	УК 5 УК 6 ПК 7		2	2	8

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия (лабораторные занятия)	Самостоятельная работа
	2. Дисциплинарные перемещения работников.					
Итого				8	12	50

## 6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания (для самостоятельной работы)

1. А. В. Толмачев, В. В. Моисеев. Планирование развития карьеры и личности : метод.указания / сост. А. В. Толмачев, В. В. Моисеев. – Краснодар :КубГАУ, 2019. – 35 с.

[https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU\\_Planirovanie\\_razvitija\\_karery\\_i\\_lichnosti\\_542099\\_v1\\_.PDF](https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU_Planirovanie_razvitija_karery_i_lichnosti_542099_v1_.PDF)

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
УК – 5 Способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности	
1	История науки
1	Основы научно-исследовательской деятельности
1-7	Научно-исследовательская деятельность
2	Философия науки
2,4	По получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
3	Организация учебной деятельности в Вузе и методика преподавания в высшей школе
3	Основы педагогики и психологии
3	Планирование развития карьеры и личности
3	По получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Педагогическая)
3	Самоменеджмент. Управление временем

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Подготовка научно-квалификационной работы (диссертации)
8	Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)
УК-6 Способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития.	
1	История науки
1	Основы научно-исследовательской деятельности
2	Философия науки
2,4	По получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
3	Организация учебной деятельности в Вузе и методика преподавания в высшей школе
3	Основы педагогики и психологии
3	Планирование развития карьеры и личности
3	По получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Педагогическая)
3	Самоменеджмент. Управление временем
1-7	Научно-исследовательская деятельность
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Подготовка научно-квалификационной работы (диссертации)
8	Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)
ПК- 7 Владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в селекции и семеноводстве сельскохозяйственных растений	
2,3	Современные информационно-коммуникационные технологии в научно-исследовательской деятельности и образовании
2,4	По получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
3	Планирование развития карьеры и личности
3	Самоменеджмент. Управление временем
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалифицированной работы (диссертации)

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
УК – 5 Способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности					
Знать: - основные правила поведения на производстве, в образователь-	Фрагментарное представление об основных правилах поведения на производстве, в	Неполные представления об основных правилах поведения на производстве, в	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных	Сформированные систематические представления об основных правилах поведе-	тесты, доклад, эссе

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ных учреждений и общественных местах.	образовательных учреждений и общественных местах.	образовательных учреждений и общественных местах.	правилах поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	ния на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	
Уметь: - выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; проводить занятия на высоком уровне.	Фрагментарное умение выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; проводить занятия на высоком уровне.	Несистематическое применение умений выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; проводить занятия на высоком уровне.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; проводить занятия на высоком уровне.	Сформированное умение соблюдать выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; проводить занятия на высоком уровне.	
Владеть: культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся.	Отсутствие навыков владения культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся.	Фрагментарное владение культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся.	В целом успешное, но несистематическое владение навыками культурной речи и способностью донести информацию до обучающихся.	Успешное и систематическое владение культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся.	
<b>УК-6 Способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития.</b>					
Знать: современные нормативы для проведения планирования, решения задачи собственного профессионального и личностного развития.	Фрагментарное представление о современные нормативы для проведения планирования, решения задачи собственного профессионального и личностного развития.	Неполные представления о современные нормативы для проведения планирования, решения задачи собственного профессионального и личностного развития.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о современные нормативы для проведения планирования, решения задачи собственного профессионального и личностного развития.	Сформированные систематические представления о современные нормативы для проведения планирования, решения задачи собственного профессионального и личностного развития.	тесты, доклад, эссе
Уметь: применять современные	Фрагментарное умение применять современ-	Несистематическое применение умений	В целом успешное, но содержащее	Сформированное умение применять со-	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
нормативы для проведения планирования в своей работе.	ные нормативы для проведения планирования в своей работе.	применять современные нормативы для проведения планирования в своей работе.	отдельные пробелы умение применять современные нормативы для проведения планирования в своей работе.	временные нормативы для проведения планирования в своей работе.	
Владеть: современными нормативами для проведения планирования в профессиональной деятельности.	Отсутствие навыков владения современными нормативами для проведения планирования в профессиональной деятельности.	Фрагментарное владение современными нормативами для проведения планирования в профессиональной деятельности.	В целом успешное, но несистематическое владение навыками современными нормативами для проведения планирования в профессиональной деятельности.	Успешное и систематическое владение современными нормативами для проведения планирования в профессиональной деятельности.	
<b>ПК-7 Владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в селекции и семеноводстве сельскохозяйственных растений</b>					
Знать: современные нормативы для проведения планирования, решения задачи собственного профессионального и личностного развития.	Фрагментарное представление о современных нормативы для проведения планирования, решения задачи собственного профессионального и личностного развития.	Неполные представления о современных нормативы для проведения планирования, решения задачи собственного профессионального и личностного развития.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о современных нормативы для проведения планирования, решения задачи собственного профессионального и личностного развития.	Сформированные систематические представления о современных нормативы для проведения планирования, решения задачи собственного профессионального и личностного развития.	тесты, доклад, эссе
Уметь: использовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в земледелии.	Фрагментарное умение использовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в земледелии.	Несистематическое применение умений использовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в земледелии.	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в земледелии.	Сформированное умение использовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в земледелии.	
Владеть: ме-	Отсутствие	Фрагментарное	В целом	Успешное и	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
тодами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в земледелии.	навыков владения методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в земледелии.	владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в земледелии.	успешное, но несистематическое владение навыками методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в земледелии.	систематическое владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в земледелии.	

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

**Тесты (приведены примеры)  
(Темы 1,2,3,4,5,6,7,8)**

1. Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:

- а) «трамплин»;
- б) «лестница»;
- в) «змея»;
- г) «перепутье».

2. Система пожизненного найма, как форма планирования карьеры, распространена в

- а) Японии
- б) России
- в) любой из развитых стран
- г) США

3. Внутриорганизационная карьера реализуется в трех направлениях:

- а) вертикальная карьера
- б) горизонтальная карьера
- в) центростремительная карьера
- г) финансовая карьера

4. Карьера это:

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в) последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;

г) последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально не может пройти.

5. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

а) горизонтального типа

б) вертикального типа

в) центристремительного типа

г) функционального типа

6. Индивидуальные признаки, имеющие значение при выборе карьеры:

а) черты характера

б) профессиональные склонности

в) способности и опыт

г) наличие собственности

7. Основное условие успешной карьеры:

а) правильный выбор профессии

б) учет конъюнктуры рынка труда

в) возможности получения образования

г) личные качества сотрудника

8. Что относится к профессиональной карьере:

а) обучение;

б) профессиональный рост

в) поддержка индивидуальных профессиональных способностей

г) последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации

### **Темы докладов (приведены примеры)**

**(Темы 1,2,3,4,5,6,7,8)**

1. Особенности управленческого труда и требования, предъявляемые к управленческим работникам.

2. Лидерство в организации.

3. Кадровый резерв и работа с ним.

4. Этические проблемы карьеры молодых специалистов.

5. Проблемы развития карьеры женщин–менеджеров.

6. Влияние личных способностей на карьеру.

7. Сущность, назначение и содержание контракта.
8. Мотивация персонала.
9. Стил ь руководства.
10. Маркетинг и личная карьера.
11. Работа кадровых служб с руководителями.
12. Проблемы адаптации молодых специалистов и их профилактика.
13. Самоорганизация здоровья.
14. Эмоционально–волевые резервы работоспособности.
15. Личность в организации.
16. Взаимоотношения с руководителем.
17. Эффективность карьеры.

**Темы эссе(приведены примеры)  
(Темы 1,2,3,4,5,6,7,8)**

1. Жизненные планы и карьера.
2. Суть категории «карьера».
3. Виды карьеры.
4. Деловая карьера и ее виды.
5. Модели карьерных процессов.
6. Концепции развития и управления карьерой персонала.
7. Управление карьерой с позиций системного подхода.
8. Формирование карьеры и управление карьерой.
9. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
10. Организация как субъект управления карьерными процессами.
11. Индивид как субъект управления карьерой.
12. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
13. Организационные моменты управления карьерными процессами.
14. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
15. Процедура отбора и найма на работу.
16. Наем и ввод работника в должность.
17. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
18. Планирование карьерных процессов в организации.
19. Системы планирования карьеры работника в организации.
20. Оценка работы.
21. Методы и системы оценки.
22. Стратегии проведения оценок.
23. Виды должностного перемещения работников.
24. Дисциплинарные перемещения работников.
25. Постановка карьерных целей.
26. Индивидуальное планирование карьеры.
27. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.

## **Темы рефератов(приведены примеры) (Темы 1,2,3,4,5,6,7,8)**

- 1 Определение термина «карьера».
- 2 Основные подходы к изучению вопросов карьеры.
- 3 Теория карьерных якорей Э.Шейна.
- 4 Этапы профессионального становления.
- 5 Соотношение понятий «жизненный путь», «карьерный рост», «жизненный цикл».
- 6 Типы карьеры.
- 7 Модели карьеры.
- 8 Гендерный аспект формирования карьеры.
- 9 Условия и факторы, влияющие на карьеру.
- 10 Роль Я-концепции в развитии карьеры.
- 11 Этапы развития карьеры.
- 12 Барьеры карьерного роста.
- 13 Самопрезентация в карьере.
- 14 Резюме как самопрезентация. Типы резюме. Правильность его оставления.
- 15 Этапы собеседования при приеме на работу.
- 16 Управление карьерой сотрудников в организации, её принципы.
- 17 Этапы управления карьерой.
- 18 Управление ресурсами профессионала при реализации карьерного роста.
- 19 Типы мотивации к карьерному росту.
20. Акмеологические условия и факторы развития карьеры.
21. Коучинг как средство управления карьерой.
- 22 Диагностика профессиональной направленности как начальный этап управления карьерой сотрудников. Методики диагностики мотивации и ключевых компетенций.

### **Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля**

*Компетенция: способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности (УК–5)*

### **Вопросы к зачету**

1. Жизненные планы и карьера.
2. Суть категории «карьера».
3. Виды карьеры.
4. Деловая карьера и ее виды.
5. Модели карьерных процессов.
6. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».
7. Концепции развития и управления карьерой персонала.

8. Управление карьерой с позиций системного подхода.
9. Формирование карьеры и управление карьерой.
10. Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.

### ***Практические задания для проведения зачета (приведены примеры)***

#### ***Задание 1***

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

В сетевом магазине на вакантные места сотрудников присылает менеджер-УП всей сети. Управляющий магазином считает, что ему присылают неподходящих людей, из-за чего многие штатные единицы подолгу вакантны. В результате конфликта после переаттестации менеджер-УП попытался не принять на новый срок управляющего, а тот, в свою очередь, подал жалобу Гендиректору сети.

#### ***Задание 2***

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

Менеджер по продажам с окладом в 20 тыс. рублей считает, что для повышения его личного и профессионального статуса ему нужен престижный автомобиль. Он берет кредит и вскоре выясняет, что не справляется с платежами.

#### ***Задание 3***

- 1) дать классификацию конфликта;
- 2) выявление причин конфликта;
- 3) возможные варианты урегулирования и их последствия.

В сети ресторанов объем и структура поставок (закупок) в каждый ресторан формируется не директором, а начальником отдела закупок центрального офиса. С одной стороны, имеет место объективность в распределении ресурсов и обеспечивается контроль. С другой стороны, возникают конфликты с директорами из-за некорректности заявок, ошибок, что приводит к сбоям в работе ресторанов.

#### ***Задание 4***

Однажды профессор Бирмингемского университета Кевин Томпсон остановился в отеле Chesterfield в Лондоне, который славился своими традициями и вышколенным персоналом. Персонал в большинстве своем действительно оказался великолепным. Весь, кроме бармена. Он был неприветлив и медлителен настолько, что решивший перед отъездом выпить чашечку кофе профессор Томпсон опоздал на самолет. Об этом сам К. Томпсон, рассуждая,

заметил, что можно сказать, что он сам виноват, можно было просто не пить кофе, но вопрос в другом: вернется ли он туда когда-нибудь еще? Возможно, но только чтобы дать им еще один шанс, и этот шанс – реальный актив отеля реальная ценность, созданная его персоналом. Кроме, конечно, бармена.

У организации может быть прекрасный брэнд, прекрасное лого и лучшая в мире стратегия, она может производить фантастическое впечатление на людей, которые сталкиваются с ее брэндом. Но если сотрудники не доносят до потребителя это фантастическое содержание день ото дня, то все усилия пригодятся, как помада горилле, остроумно утверждает К. Томпсон.

Контрольные вопросы:

1. Какую проблему в системе управления персоналом можно заметить в данной ситуации?
2. Исходя из ситуации, какую цель ставит перед собой отель Chesterfield? Почему?
3. Эффективно ли выстроена система управления персоналом?
4. Предложите комплекс рекомендаций, позволяющий, на ваш взгляд, решить проблему не приветливого бармена.

### **Задание 5**

Г-жа Миронова Алла Сергеевна проработала в фирме «Wafel» с 1.08.2002 по 1.12.2007 года в должности переводчика с английского и немецкого языков. За время работы в нашей фирме г-жа Миронова А.С. зарекомендовала себя как квалифицированный специалист, свободно владеющий специальной технической терминологией и устной речью. В сфере ее обязанностей входил перевод корреспонденции, технических инструкций по эксплуатации оборудования, документации, устный перевод на переговорах с партнерами и поставщиками фирмы. Следует отметить, что г-жа Миронова А.С. работает быстро, демонстрируя нормальное качество работы. Кроме того, она предана фирме, часто задерживалась после окончания рабочего дня. Г-жа Миронова А.С. – исключительный работник и обаятельная, жизнерадостная женщина. Мы рекомендуем г-жу Миронову А.С. как специалиста для работы в любой компании.

Контрольные вопросы:

1. Прочитайте рекомендацию и выделите наиболее и наименее информативные места о работе сотрудника. Оцените информацию о качестве работы кандидата, ее объемах, умении сотрудника решать проблемы, принимать решения, его организованности и т.д.
2. Достаточно ли полной является приведенная рекомендация? Какие дополнительные данные необходимо иметь работодателю о прошлой работе кандидата?
3. Вся ли представленная информация объективна?

*Компетенция: способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК–6)*

## Вопросы к зачету

1. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
2. Организация как субъект управления карьерными процессами.
3. Индивид как субъект управления карьерой.
4. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.
5. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
6. Организационные моменты управления карьерными процессами.
7. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
8. Привлечение, отбор и наем новых работников.
9. Процедура отбора и найма на работу.
10. Наем и ввод работника в должность.

## *Практические задания для проведения зачета (приведены примеры)*

### *Задание 1*

Механический завод имеет самый высокий процент текучести кадров среди слесарей – сборщиков основного конвейера (текучесть достигает 8070 в год). Работа сборщиков достаточно проста и монотонна, не требует особых физических усилий. Обучение сборщиков производится непосредственно на рабочем месте в течение четырех часов. Прием сборщиков на завод осуществляется отделом кадров без участия мастеров или других руководителей. Кандидаты заполняют стандартную форму и проходят собеседование инспектором отдела кадров, который принимает решение о приеме на работу, утверждаемое начальником отдела кадров.

Вопросы:

1. Существует ли, по вашему мнению, связь между высокой текучестью кадров среди слесарей-сборщиков и методом их отбора? Как усовершенствовать этот процесс?

2. Кого из кандидатов, данные на которых приведены, вы бы приняли на место сборщика?

Какую информацию вы использовали?

Какая информация оказалась лишней?

Факторы, оценки:

Кандидат А, Кандидат Б, Кандидат В.

Возраст: 45, 28, 35.

Стаж работы: 25, 5, 15

Число организаций: 4, 8, 1 в которых работал кандидат.

Образование: среднее, высшее, среднее.

Специальность: слесарь - водопроводчик, инженер-механик.

Служба в ВС да, нет, да.

Семейное положение: женат, 2 детей; холост; разведен 3 детей

Место рождения: г. Москва г., Волочаевка Моск. обл., г. Тамбов

## **Задание 2**

Получать новые знания сегодня можно где угодно. К услугам предприятий – вузы и бизнес-школы, тренинговые компании, консультанты и внутренние тренеры. Но есть еще один важный источник информации – сами сотрудники, и этот ресурс не стоит недооценивать. Многие компании берут на вооружение принцип перекрестного обучения, когда в роли преподавателя выступает коллега или руководитель. Корпоративный университет «Билайн» создан в 1999 г. и почти сразу компания организовала проект – «Корпоративное обучение». Приходящий тренер не всегда способен показать, как лучше работать в той или иной ситуации, он оторван от практики компании, считает пресс-секретарь «Вымпелкома» Ю. Остроухова. В рамках этого проекта наиболее успешные сотрудники проводят тренинги для своих коллег, получив статус функциональных корпоративных тренеров. Раз в полгода в компании проводится конкурсный набор функциональных тренеров. Конкурс не уступает вузовскому: пять-десять человек на место. Отобраным кандидатам сначала предлагают два тренинга, посвященных особенностям обучения взрослой аудитории, предоставляют необходимую учебную литературу. Затем функциональные тренеры проходят еще как минимум шесть ступеней дополнительного обучения, и, кроме того, раз в месяц их ждет коучинговая сессия с куратором. Сегодня в «Вымпелкоме» работают более 80 функциональных тренеров, которые проводят занятия по пяти направлениям: развитие ориентации на клиента, управленческих компетенций, личной эффективности, навыков продаж и техническое обучение. Нагрузка у них небольшая – два тренинга ежемесячно (по два дня каждый). Но работа тренера не оплачивается отдельно, эти дополнительные обязанности учитывают при итоговой оценке персонала. Во многих компаниях, в первую очередь иностранных, перекрестное обучение стало частью корпоративной культуры. Менеджер по маркетингу малого и среднего бизнеса компании DeroComputers А. Трофимов раньше работал в московском представительстве Microsoft на позиции CRM-менеджера, а до этого занимал должность бренд-менеджера в компании TerraLink Technologies. Он посещал тренинги в головном офисе своих компаний, а затем передавал зарубежный опыт российским коллегам. Компания Microsoft возводит перекрестное обучение в ранг корпоративной религии. В любой компании существует система ценностей, и перекрестное обучение облегчает внедрение этих понятий в сознание сотрудника.

Контрольные вопросы:

1. Оцените преимущества и недостатки системы перекрестного обучения персонала.
2. Что может мотивировать самих сотрудников охотно делиться своими знаниями?

3. Некоторые организации, практикующие перекрестное обучение сталкиваются с проблемой ухода тренеров. Как бы вы предложили решить эту проблему?

### **Задание 3**

В 2002 г. С. Кухтин устроился рядовым сотрудником в крупный московский ИТ-холдинг. Направление информационной безопасности, которым ему поручили заниматься, стало быстро развиваться, а вместе с ним росла и карьера. Через некоторое время его назначили руководителем направления. По итогам работы подразделение Кухтина показало хорошую динамику развития и финансовые показатели. Но в результате обсуждения вариантов будущего развития с руководством компании Кухтин понял, что с дальнейшим карьерным ростом придется повременить. Он нашел себе несколько интересных новых проектов, но в результате их обсуждения все они были поручены другим подразделениям. Компания перестала предлагать Кухтину возможности дальнейшего развития. И в 2004 г. он принял предложение перейти в небольшую, малоизвестную компанию. Первый год на новом месте ему пришлось очень непросто, однако, пройдя несколько карьерных ступеней, С. Кухтин со своим подразделением был выделен в отдельную бизнес-структуру.

- Контрольные вопросы
1. Объясните причину ухода С. Кухтина из холдинга. Какова роль личных и организационных факторов?
  2. Какой тип мотивации выражен у С. Кухтина?
  3. Какие изменения в организации позволят преодолеть проблему монотонности работы?
  4. Что может сделать служба персонала, чтобы сохранить ценного сотрудника?

*Компетенция: владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в селекции и семеноводстве сельскохозяйственных растений (ПК-7).*

### **Вопросы к зачету**

1. Планирование карьерных процессов в организации.
2. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
3. Планирование карьерных процессов в организации.
4. Система планирования карьеры работника в организации.
5. Оценка работы и работников.
6. Оценка работы.
7. Методы и системы оценки.
8. Стратегии проведения оценок.
9. Должностные перемещения работников.
10. Виды должностного перемещения работников.
11. Дисциплинарные перемещения работников.

## ***Практические задания для проведения зачета (приведены примеры)***

### ***Задание 1***

Немецкий социолог Макс Вебер (1864–1920) выделял два основных способа оценки людей при продвижении их по карьерной лестнице: меритократический и султанский. Меритократический способ подразумевает оценку работников по их реальным достижениям, которые возможно измерить и зафиксировать, а также сравнение сотрудников между собой по результативности их трудовой деятельности, т.е. то, что сейчас определяется как КРІ. Султанский способ основывается на том, что сам султан царь-батюшка или особа, приближенная к нему, решают «кого карать, а кого миловать». Возможность добиться более высокого социального положения зависит от того, насколько человек приближен к императору, пользуется его благосклонностью, в современном мире – от того, насколько эффективно работник устанавливает и поддерживает важные социальные контакты, насколько высок его так называемый социальный интеллект.

Первый способ достаточно часто применяется в США и странах Западной Европы, где КРІ позволяют определить вклад каждого работника в деятельность компании и оценить, насколько данный сотрудник ценен для компании, на основании чего определяется размер его заработной платы и возможности карьерного роста. Второй способ доминировал на более ранних этапах исторического развития общества, в настоящее время является преобладающим во многих азиатских странах.

Контрольные вопросы:

1. Как вы думаете, какие преимущества и недостатки, ограничения имеют меритократический и султанский подходы к оценке персонала компании?
2. Какой из них выступает доминирующим в России в условиях рыночной экономики?

### ***Задание 2***

В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Л. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они неладили. Между ними возник конфликт, который затянулся на два года. В результате Л. была освобождена от занимаемой должности, хотя работник она добросовестный и знающий.

Дополнительные материалы:

1. Из объяснений Л. «Началось с мелочей: архитектор обосновался в отдельном кабинете, отобрал у меня ключи от сейфа, запретил пользоваться печатью, машиной для осмотра объектов, лишил всякой самостоятельности – возможности присутствовать на заседаниях исполкома, на приеме объектов...» «Он (архитектор) меня во всем поучает. Даже в мелочах. Когда я готовлю документ за его подписью указываю: «районный архитектор», он

жирно исправляет: «архитектор района». «В течение одной недели издаются три приказа: «Объявить строгий выговор с последним предупреждением».

2. Архитектор в адрес Л. «Тебе палец в рот не клади. Что ты больше моего знаешь?»; «А ты и не должна знать, чем мы занимаемся»; «Делай, что я говорю, и все тут!».

#### *Задание*

1. Изучить ситуацию.
2. Составить психологические характеристики на конфликтующих.
3. Определить причины конфликта.
4. Высказать мнения о возможных путях преодоления конфликта.

#### *Задание 3*

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку-другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание само начальника отдела? Пусть дает его через меня» Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!»

#### *Задание*

1. Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?
2. В чем заключается причина конфликта?
3. Как выйти из данного конфликта?

#### *Задание 4*

Ознакомьтесь с предложенной кадровой ситуацией, проанализируйте её. Определите вид карьеры, её мотив и этап, на котором находится сотрудник организации.

Появление отдела маркетинга на предприятии привело к увеличению продаж продукции на 15 %, но рабочие основного производства сочли несправедливым, что зарплата маркетологов в среднем существенно выше, чем у них. Это привело к снижению выработки и увольнениям в основном производстве.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

В соответствии с Положением системы менеджмента качества КубГАУ 2.5.1 – 2016 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

##### **Тесты**

##### **Требования к выполнению тестового задания**

Тестирование является одним из основных средств формального контроля качества обучения. Это метод, основанный на стандартизированных заданиях, которые позволяют измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого.

Тестовый метод контроля качества обучения имеет ряд несомненных преимуществ перед другими педагогическими методами контроля: высокая научная обоснованность теста; технологичность; точность измерений; наличие одинаковых для всех испытуемых правил проведения испытаний и правил интерпретации их результатов; хорошая сочетаемость метода с современными образовательными технологиями.

Основные принципы тестирования следующие:

- связь с целями обучения – цели тестирования должны отвечать критериям социальной полезности и значимости, научной корректности и общественной поддержки;

- объективность – использование в педагогических измерениях этого принципа призвано не допустить субъективизма и предвзятости в процессе этих измерений;

- справедливость и гласность – одинаково доброжелательное отношение ко всем обучающимся, открытость всех этапов процесса измерений, своевременность ознакомления обучающихся с результатами измерений;

- систематичность – систематичность тестирований и самопроверок каждого учебного модуля, раздела и каждой темы; важным аспектом данного принципа является требование репрезентативного представления содержания учебного курса в содержании теста;

- гуманность и этичность – тестовые задания и процедура тестирования должны исключать нанесение какого-либо вреда обучающимся, не допускать ущемления их по национальному, этническому, материальному, расовому, территориальному, культурному и другим признакам;

Важнейшим является принцип, в соответствии с которым тесты должны быть построены по методике, обеспечивающей выполнение требований соответствующего государственного образовательного стандарта.

К принципам тестирования примыкают принципы построения тестовых заданий, включающие в себя следующие принципы:

- *коллегиальная подготовка тестовых заданий* – позволяет существенно уменьшить важнейший недостаток индивидуального контроля знаний – его субъективность.

– *централизованное накопление тестовых заданий* – составленные и отобранные экспертами тестовые задания должны храниться в базе данных системы тестирования, обрабатываться педагогом по соответствующей дисциплине с целью устранения возможных дублирований заданий.

– *унификация инструментальных средств подготовки тестовых заданий* – образовательные учреждения должны использовать унифицированное программное обеспечение систем тестирования, инвариантное к предметной области.

Методические аспекты контроля знаний включают:

1. Выбор типов и трудности тестовых заданий («что контролировать?»). Набор тестовых заданий должен соответствовать цели контроля на данном этапе учебного процесса. Так на этапе восприятия, осмысления и запоминания оценивается уровень знаний обучающегося о предметной области и понимания основных положений. Способность обучающегося применять полученные знания для решения конкретных задач, требующих проявления познавательной самостоятельности, оценивается как соответствие требуемым навыкам и/или умениям.

2. Планирование процедуры контроля знаний («когда контролировать?»). Учебный процесс принято рассматривать как распределенный во времени процесс формирования требуемых знаний, навыков и умений. Соответственно этому, выделяют следующие четыре этапа контроля знаний.

– Исходный (предварительный) контроль. Данный контроль проводится непосредственно перед обучением, имея целью оценить начальный уровень знаний обучающегося и соответственно планировать его обучение.

– Текущий контроль. Осуществляется в ходе обучения и позволяет определить уровень усвоения обучающимся отдельных разделов учебного материала, а затем на этой основе скорректировать дальнейшее изучение предмета.

– Рубежный контроль. Проводится по завершении определенного этапа обучения и служит цели оценки уровня знаний обучающегося по теме или разделу курса.

– Итоговый контроль. Позволяет оценить знания, умения и навыки обучающегося по курсу в целом.

2. Формирование набора адекватных тестовых заданий («как контролировать?»).

Используются следующие формы тестовых заданий:

– цепные задания – задания, в которых правильный ответ на последующее задание зависит от ответа на предыдущее задание;

– тематические задания – совокупность тестовых заданий любой формы, разработанных для контроля знаний обучающихся по одной изученной теме. Задания могут быть цепными и тематическими одновременно, если их цепные свойства имеют место в рамках одной темы;

– текстовые задания – совокупность заданий, созданных для контроля знаний обучающихся конкретного учебного текста, текстовые задания удобны

для проверки классификационных знаний;

– ситуационные задания – разрабатываются для проверки знаний и умений обучающихся действовать в практических, экстремальных и других ситуациях, а также для интегрального контроля уровня знаний обучающихся.

Каждая из рассмотренных форм тестовых заданий имеет несколько вариантов. Например, возможны задания с выбором одного правильного ответа, с выбором одного наиболее правильного ответа и задания с выбором нескольких правильных ответов. Последний вариант является наиболее предпочтительным.

В тестовых заданиях используются четыре типа вопросов:

– закрытая форма – является наиболее распространенной и предлагает несколько альтернативных ответов на поставленный вопрос. Например, обучающемуся задается вопрос, требующий альтернативного ответа «да» или «нет», «является» или «не является», «относится» или «не относится» и т. п. Тестовое задание, содержащее вопрос в закрытой форме, включает в себя один или несколько правильных ответов и иногда называется выборочным заданием. Закрытая форма вопросов используется также в тестах–задачах с выборочными ответами. В тестовом задании в этом случае сформулированы условие задачи и все необходимые исходные данные, а в ответах представляют несколько вариантов результата решения в числовом или буквенном виде. Обучающийся должен решить задачу и показать, какой из представленных ответов он получил.

– открытая форма – вопрос в открытой форме представляет собой утверждение, которое необходимо дополнить. Данная форма может быть представлена в тестовом задании, например, в виде словесного текста, формулы (уравнения), графика, в которых пропущены существенные составляющие – части слова или буквы, условные обозначения, линии или изображения элементов схемы и, графика. Обучающийся должен по памяти вставить соответствующие элементы в указанные места («пропуски»).

– установление соответствия – в данном случае обучающемуся предлагают два списка, между элементами которых следует установить соответствие;

– установление последовательности – предполагает необходимость установить правильную последовательность предлагаемого списка слов или фраз.

### **Критерии оценки знаний при проведении тестирования**

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85 % тестовых заданий;

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 51 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

**Доклад**—публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение на определённую тему.

### Критерии оценки выступления с докладом

Показатели	Градация	Баллы
Соответствие сообщения заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью	2
	есть несоответствия (отступления)	1
	в основном не соответствует	0
Структурированность (организация) сообщения, которая обеспечивает понимание его содержания	структурировано, обеспечивает	2
	структурировано, не обеспечивает	1
	не структурировано, не обеспечивает	0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращённый к аудитории	рассказ без обращения к тексту	2
	рассказ с обращением к тексту	1
	чтение с листа	0
Доступность сообщения о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов	2
	доступно с уточняющими вопросами	1
	недоступно с уточняющими вопросами	0
Целесообразность, инструментальностьнаглядности, уровень её использования	целесообразна	2
	целесообразность сомнительна	1
	не целесообразна	0
Соблюдение временного регламента сообщения (не более 7 минут)	соблюждён (не превышен)	2
	превышение без замечания	1
	превышение с замечанием	0
Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу сообщения	все ответы чёткие, полные	2
	некоторые ответы нечёткие	1
	все ответы нечёткие/неполные	0
Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в общении	владеет свободно	2
	иногда был неточен, ошибался	1
	не владеет	0
Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы	ответил на все вопросы	2
	ответил на большую часть вопросов	1
	не ответил на большую часть вопросов	0

### Шкала оценки выступления с докладом:

Оценка «**отлично**» – более 15 баллов.

Оценка «**хорошо**» – 13–14 баллов.

Оценка «**удовлетворительно**» – 10–12 баллов.

Оценка «**неудовлетворительно**» – менее 9.

**Эссе** – краткое, свободное прозаическое сочинение, рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному вопросу и заведомо не претенду-

ет на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное мнение о чем-либо. Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария, имеющегося в уголовном праве, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме. Построение эссе – это ответ на вопрос или раскрытие темы, которое основано на классической системе доказательств.

Структура эссе. Введение – суть и обоснование выбора темы. Оно состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который необходимо найти ответ в ходе исследования. Основная часть – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Заключение – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения.

#### **Критерии оценки эссе**

Критерий	Требования к эссе	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры,</li> <li>- используемые понятия строго соответствуют теме,</li> <li>- самостоятельность выполнения работы</li> </ul>	2
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- грамотно применяется категория анализа,</li> <li>- умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений,</li> <li>- объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему,</li> <li>- обоснованно интерпретируется текстовая информация,</li> <li>- дается личная оценка проблеме</li> </ul>	4
Построение суждений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изложение ясное и четкое,</li> <li>- приводимые доказательства логич-</li> </ul>	4

	<p>ны</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией,</li> <li>-приводятся различные точки зрения и их личная оценка,</li> <li>- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи</li> </ul>	
--	--	--

Максимальное количество баллов, которое участник может получить – 10.

#### **Шкала оценки эссе:**

«**Зачтено**» – более 5 баллов.

«**Незачтено**» – менее 5 баллов.

#### **Зачет**

Зачет является формой проверки знаний, умений и навыков, приобретенных обучающимися в процессе усвоения учебного материала лекционных, практических и семинарских занятий по дисциплине.

Проведение зачета организуется на последней учебной неделе семестра до начала экзаменационной сессии на практических занятиях в соответствии с утвержденным расписанием учебных занятий. Зачет принимается преподавателем, читающим лекции по данной дисциплине. Оценка «зачтено» выставляется в результате собеседования по заранее предложенным обучающимся вопросам с учетом результатов текущей аттестации.

#### **Критерии оценки знаний при проведении зачета**

Оценка «отлично» ставится при полных аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью, умением делать выводы, обобщать знания, полученные в ходе изучения нормативно- правовой, основной и дополнительной литературы, умением пользоваться понятийным аппаратом, знанием проблем, суждений по раскрываемым вопросам. При этом обучающийся не должен пользоваться собственными материалами, составленными им за время подготовки к ответу на вопросы (не читает с листа).

Оценка «хорошо» ставится при полных аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием нормативно-правовых документов и учебной литературы по теме вопроса. Возможны некоторые упущения при ответах, однако основное содержание вопроса должно быть раскрыто полно.

Оценка «удовлетворительно» ставится при неполных, слабо аргументированных ответах, свидетельствующих об элементарных знаниях нормативно-правовой и учебной литературы, неумении применения теоретических знаний при решении аналитических задач.

Оценка «неудовлетворительно» ставится при незнании и непонимании вопросов.

## 8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### Основная учебная литература

1. Голубева, Е. В. Развитие личности профессионала : учебное пособие / Е. В. Голубева, А. Е. Лызь. — Ростов-на-Дону, Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-9275-2480-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87486.html>
2. Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие для вузов / Л. Я. Елисеева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 242 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09493-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454309>
3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458>

### Дополнительная учебная литература

1. Остервальдер, А. Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры: Практическое пособие / Остервальдер А., Кларк Т., Пинье И. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 258 с.: ISBN 978-5-9614-6553-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1003586>
2. 11 врагов руководителя: Модели поведения, способные разрушить карьеру и бизнес: Научно-популярное / Дотлих Д. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 186 с.: ISBN 978-5-9614-6912-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1001957>
3. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен / В. А. Толочек. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2017. — 264 с. — ISBN 978-5-9270-0352-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88093.html>

## 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1.	Znanium.com	Универсальная	<a href="https://znanium.com/">https://znanium.com/</a>

2.	IPRbook	Универсальная	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
3.	Издательство «Лань»	Универсальная	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>
4.	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	<a href="https://edu.kubsau.ru/">https://edu.kubsau.ru/</a>

Перечень интернет сайтов:

1. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru>.
2. Федеральный портал Российское образование [http://edu.ru/](http://edu.ru)
3. Педагогическая библиотека <http://pedlib.ru/>
4. Образовательный видео портал <http://univertv.ru/>
5. Интернет- портал История отечественной психологии и педагогики <http://www.psyche.ru/>
6. Общая педагогика [http://gnpbu.ru/web\\_resyrs/Obsh\\_pegag\\_8.htm](http://gnpbu.ru/web_resyrs/Obsh_pegag_8.htm)
7. Учебно-методический портал <https://www.uchmet.ru/>

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

1. А. В. Толмачев, В. В. Моисеев. Планирование развития карьеры и личности : метод.указания / сост. А. В. Толмачев, В. В. Моисеев. – Краснодар :КубГАУ, 2019. – 35 с.  
[https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU\\_Planirovanie\\_razvitija\\_karery\\_i\\_lichnosti\\_542099\\_v1\\_.PDF](https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU_Planirovanie_razvitija_karery_i_lichnosti_542099_v1_.PDF)

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

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети "Интернет"; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

### **11.1 Перечень программного обеспечения**

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Краткое описание</b>
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает	Пакет офисных приложе-

	Word, Excel, PowerPoint)	ний
3	Система тестирования IN-DIGO	Тестирование

## 11.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
2	Гарант	Правовая	<a href="https://www.garant.ru/">https://www.garant.ru/</a>
3	КонсультантПлюс	Правовая	<a href="https://www.consultant.ru/">https://www.consultant.ru/</a>

## 12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине в соответствии в ФГОС ВО и ОПОП ВО по направлению 35.04.04 Агротехнология

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Планирование развития карьеры и личности	Помещение №513 ЭЛ, посадочных мест — 40; площадь — 47 кв.м; помещение для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации . сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

		<p>пособий (ноутбук, проектор, экран);  Доступ к сети «Интернет»;  Доступ в электронную образовательную среду университета; программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №405 ЭК, посадочных мест — 50; площадь — 62,6кв.м; помещение для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель);  технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран);  Доступ к сети «Интернет»;  Доступ в электронную образовательную среду университета; программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №001 ЭК, площадь — 12,7кв.м; помещение для хранения и профилактического обслуживания оборудования.  сплит-система — 2 шт.;  инструмент — 1 шт.;  технические средства обучения (принтер — 1 шт.; проектор — 6 шт.; сетевое оборудование — 9 шт.; микрофон — 2 шт.; ибп — 3 шт.; сервер — 2 шт.; компьютер персональный — 22 шт.).  Доступ к сети «Интернет»;  Доступ в электронную образовательную среду университета; программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №603 ГУК, посадочных мест — 28; площадь — 36,4кв.м; помещение для самостоятельной работы.  технические средства обучения (принтер — 1 шт.; сетевое оборудование — 1 шт.; компьютер персональный — 9 шт.);  доступ к сети «Интернет»;</p>	
--	--	--	--

		<p>доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;</p> <p>специализированная мебель (учебная мебель).</p> <p>Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	
--	--	--	--