

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

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета зоотехнии



профессор В.Х. Вороков
«24» апреля 2020 г.

Рабочая программа дисциплины
Планирование развития карьеры и личности

Направление подготовки
36.06.01 «Ветеринария и зоотехния»

Направленность подготовки
Разведение, селекция и генетика сельскохозяйственных животных

Уровень высшего образования
Подготовка кадров высшей квалификации

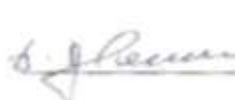
Форма обучения
Очная и заочная

Краснодар
2020

Рабочая программа дисциплины «Планирование развития карьеры и личности» разработана на основе ФГОС ВО 36.06.01 «Ветеринария и зоотехния», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 30.07.2014 г. № 896.

Автор:

д.э.н., профессор

 В. В. Монсеев

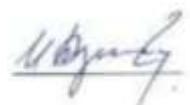
Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 20 апреля 2020г. протокол № 8

Заведующий кафедрой

 А. В. Толмачев

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета зоотехнии от 22 апреля 2020г., протокол № 8

Председатель
методической комиссии

 И. Н. Тузов

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы

 В. И. Щербатов

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 ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Универсальные (УК):

- способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности (УК–5);
- способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК–6);
- владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетике сельскохозяйственных животных(ПК-12).

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Планирование развития карьеры и личности» является дисциплиной по выбору вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 36.06.01 Зоотехния и ветеринария, направленность «Разведение, селекция и генетика сельскохозяйственных животных»

4 Объем дисциплины (72 часа, 2 зачетных единиц)

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

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины обучающиеся сдают зачет с оценкой, выполняют реферат.

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3 семестре очной формы обучения, на 2 курсе, в 3 семестре заочной формы обучения.

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)	Самостоятельн ая работа
1	Деловая карьера как социально– экономическая категория.	УК-5 УК-6 ПК- 12		2	-	5
2	Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».	УК-5 УК-6 ПК- 12		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)	Самостоятельная работа
3	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	УК-5 УК-6 ПК-12		2	2	5
4	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.	УК-5 УК-6 ПК-12		2	2	5
5	Привлечение, отбор и найм новых работников.	УК-5 УК-6 ПК-12		2	2	5
6	Планирование карьерных процессов в организации.	УК-5 УК-6 ПК-12		2	2	5
7	Оценка работы и работников.	УК-5 УК-6 ПК-12		2	2	5
8	Должностные перемещения работников.	УК-5 УК-6 ПК-12		2	2	6
Итого				16	14	41

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)	Самостоятельная работа
1	Деловая карьера как социально–экономическая категория.	УК-5 УК-6 ПК-12		2	-	6
2	Основные характеристики понятия «управление	УК 5		-	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
	деловой карьерой».					
3	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	УК-5 УК-6 ПК-12		2	2	6
4	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.	УК-5 УК-6 ПК-12		2	2	6
5	Привлечение, отбор и наем новых работников.	УК-5 УК-6 ПК-12		-	2	6
6	Планирование карьерных процессов в организации.	УК-5 УК-6 ПК-12		-	2	6
7	Оценка работы и работников.	УК-5 УК-6 ПК-12		-	-	6
8	Должностные перемещения работников.	УК-5 УК-6 ПК-12		2	2	8
Итого				8	12	50

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

Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Моисеев В.В. Планирование развития карьеры и личности [Электронный ресурс] : методические указания / В. В. Моисеев, А. В. Погибелев, Ю. А. Огорева, А. А. Тубалец. – Краснодар : КубГАУ, 2019. – 32 с. – Режим доступа : https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU_PLANIROVANIE_RAZVITIJA_KARERY_I_LICHNOSTI_060601_465563_v1_.PDF.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

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 и философия науки
1	История науки
1	Основы научно-исследовательской деятельности
2	История и философия науки
2	Философия науки
3	Организация учебной деятельности в Вузе и методика преподавания в высшей школе
3	Основы педагогики и психологии
3	Самоменеджмент. Управление временем
УК–6 способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития	
1	История и философия науки
1	Иностранный язык
2	История и философия науки
2	Философия науки
2	Иностранный язык
3	Организация учебной деятельности в Вузе и методика преподавания в высшей школе
3	Основы педагогики и психологии
3	Самоменеджмент. Управление временем
ПК-12 владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	
2	Современные информационно-коммуникационные технологии в научно-исследовательской деятельности и образовании
3	Самоменеджмент. Управление временем
6	Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалифицированной работы (диссертации)

* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

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					

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
Знать: – основные правила поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	Не знает: – основные правила поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	Фрагментарно знает: – основные правила поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	Знает: – основные правила поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	Отлично и всесторонне знает: – основные правила поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	тест, доклад, эссе, зачет
Уметь: – выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; – проводить занятия на высоком уровне.	Не умеет: – выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; – проводить занятия на высоком уровне.	Слабо умеет: – выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; – проводить занятия на высоком уровне.	Умеет: – выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; – проводить занятия на высоком уровне.	Отлично умеет: – выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; – проводить занятия на высоком уровне.	тест, доклад, эссе, зачет
Владеть: – культурной речью и культурой поведения на работе и в общественных местах; – культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся	Не владеет: – культурной речью и культурой поведения на работе и в общественных местах; – культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся	Фрагментарно владеет: – культурной речью и культурой поведения на работе и в общественных местах; – культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся	Владеет: – культурной речью и культурой поведения на работе и в общественных местах; – культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся	Отлично владеет: – культурной речью и культурой поведения на работе и в общественных местах; – культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся	тест, доклад, эссе, зачет
УК-6 способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития					
Знать: – способы поиска	Не знает: – способы поиска	Фрагментарно знает: – способы поиска	Знает: – способы поиска	Отлично и всесторонне знает:	тест, доклад, эссе, зачет

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
приложения своих знаний и способностей ; – методики планирования временных мероприятий, способы самоанализа и корректировки своей работы.	приложения своих знаний и способностей ; – методики планирования временных мероприятий, способы самоанализа и корректировки своей работы.	поиска приложения своих знаний и способностей ; – методики планирования временных мероприятий, способы самоанализа и корректировки своей работы.	приложения своих знаний и способностей ; – методики планирования временных мероприятий, способы самоанализа и корректировки своей работы.	– способы поиска приложения своих знаний и способностей ; – методики планирования временных мероприятий, способы самоанализа и корректировки своей работы.	
Уметь: – выполнять работы вовремя и быть своевременным в нужном месте; – самостоятельно решать научно-практические задачи с помощью общедоступных источников информации (периодическая литература, научные журналы, сеть интернет) и делать публичные доклады о результатах решения задач;	Не умеет: – выполнять работы вовремя и быть своевременным в нужном месте; – самостоятельно решать научно-практические задачи с помощью общедоступных источников информации (периодическая литература, научные журналы, сеть интернет) и делать публичные доклады о результатах решения задач;	Слабо умеет: – выполнять работы вовремя и быть своевременным в нужном месте; – самостоятельно решать научно-практические задачи с помощью общедоступных источников информации (периодическая литература, научные журналы, сеть интернет) и делать публичные доклады о результатах решения задач;	Умеет: – выполнять работы вовремя и быть своевременным в нужном месте; – самостоятельно решать научно-практические задачи с помощью общедоступных источников информации (периодическая литература, научные журналы, сеть интернет) и делать публичные доклады о результатах решения задач;	Отлично умеет: – выполнять работы вовремя и быть своевременным в нужном месте; – самостоятельно решать научно-практические задачи с помощью общедоступных источников информации (периодическая литература, научные журналы, сеть интернет) и делать публичные доклады о результатах решения задач;	тест, доклад, эссе, зачет

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
находить места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.	находить места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.	задач; находить места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.	находить места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.	задач; находить места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.	
Владеть: – способность планировать свой день, вообще свое будущее, иметь потребность и способность в познании; – способность ми изучать научную литературу по выбранной теме исследований , анализировать проблемы, проводить патентный поиск и выбор нового варианта решения проблемы по теме	Не владеет: – способность планировать свой день, вообще свое будущее, иметь потребность и способность в познании; – способность ми изучать научную литературу по выбранной теме исследований , анализировать проблемы, проводить патентный поиск и выбор нового варианта решения проблемы по теме	Фрагментарно владеет: – способность планировать свой день, вообще свое будущее, иметь потребность и способность в познании; – способность ми изучать научную литературу по выбранной теме исследований , анализировать проблемы, проводить патентный поиск и выбор нового варианта решения проблемы по	Владеет: – способность планировать свой день, вообще свое будущее, иметь потребность и способность в познании; – способность ми изучать научную литературу по выбранной теме исследований , анализировать проблемы, проводить патентный поиск и выбор нового варианта решения проблемы по	Отлично владеет: – способность планировать свой день, вообще свое будущее, иметь потребность и способность в познании; – способность ми изучать научную литературу по выбранной теме исследований , анализировать проблемы, проводить патентный поиск и выбор нового варианта решения проблемы по	тест, доклад, эссе, зачет

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
исследований, читать художественную и научно-популярную литературу, самостоятельно повышать свой научный и профессиональный уровень.	исследований, читать художественную и научно-популярную литературу, самостоятельно повышать свой научный и профессиональный уровень.	теме исследований, читать художественную и научно-популярную литературу, самостоятельно повышать свой научный и профессиональный уровень.	исследований, читать художественную и научно-популярную литературу, самостоятельно повышать свой научный и профессиональный уровень.	теме исследований, читать художественную и научно-популярную литературу, самостоятельно повышать свой научный и профессиональный уровень.	
ПК-12 владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетике сельскохозяйственных животных					
Знать: – современные методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетике сельскохозяйственных животных	Фрагментарные представления о современных методах и инструментальных средствах, способствующие интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетике сельскохозяйственных животных	Неполные представления о современных методах и инструментальных средствах, способствующие интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетике сельскохозяйственных животных	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о современных методах и инструментальных средствах, способствующие интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетике сельскохозяйственных животных	Сформированные систематические представления о современных методах и инструментальных средствах, способствующие интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетике сельскохозяйственных животных	Доклад, научные дискуссии (круглый стол) тесты
Уметь: – использовать методы и инструментальные	Фрагментарные умения использовать методы и инструментальные	В целом удовлетворительные, но не систематизированные умения	В целом удовлетворительные, но содержащие отдельные пробелы	Сформированные умения использовать методы и инструментальные	

средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	использовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	умения использовать методы и инструментальные средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	средства, способствующие интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	
Владеть: – методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	Фрагментарное владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	Неполное владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	В целом сформированное владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	Сформированное и систематическое владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных	

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

Контрольные задания или иные материалы составлены в соответствии с ПлКубГАУ 2.2.4 «Фонд оценочных средств».

7.3.1 Оценочные средства по компетенциям: УК-5 – способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности. УК-6 – способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личного развития. ПК-12 - владением методами и инструментальными средствами, способствующими

интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных

7.3.1.1 Для текущего контроля по компетенциям: УК-5 – способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности

Темы эссе

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

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. Особенности управленческого труда и требования, предъявляемые к управленческим работникам.
12. Лидерство в организации.
13. Кадровый резерв и работа с ним.
14. Этические проблемы карьеры молодых специалистов.
15. Проблемы развития карьеры женщин-менеджеров.
16. Особенности управленческого труда и требования, предъявляемые к управленческим работникам.
17. Лидерство в организации.
18. Кадровый резерв и работа с ним.
19. Этические проблемы карьеры молодых специалистов.
20. Проблемы развития карьеры женщин–менеджеров.
21. Влияние личных способностей на карьеру.
22. Сущность, назначение и содержание контракта.
23. Мотивация персонала.
24. Стил ь руководства.
25. Маркетинг и личная карьера.
26. Работа кадровых служб с руководителями.
27. Проблемы адаптации молодых специалистов и их профилактика.
28. Самоорганизация здоровья.
29. Эмоционально–волевые резервы работоспособности.
30. Личность в организации.
31. Взаимоотношения с руководителем.
32. Эффективность карьеры.

Тесты

пример заданий

1. Укажите, чем не характеризуется место человека в экономических отношениях:

- а) его положением в отношениях собственности;
- б) его участием в бизнесе и предпринимательстве;
- в) **его проблемами в личной жизни;**
- г) его ролью в процессе труда.

2. Укажите, что характеризует место человека в экономических отношениях в первую очередь:

- а) его роль в процессе труда;
- б) его положение в отношениях собственности;
- в) его участие в бизнесе;
- г) **все ответы верны.**

3. Выберите важнейшую экономическую роль человека:

- а) его участие в бизнесе;

- б) его положение в обществе;
- в) его участие в процессе труда;**
- г) его положение в отношениях распределения произведенного в обществе продукта.

4. Укажите в каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека:

- а) политических
- б) экономических**
- в) социальных
- г) психологических

5. Определите участником, каких отношений является человек:

- а) распределения и потребления;**
- б) распределения и продвижения;
- в) потребления и продвижения;

6. Укажите, как называется сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу:

- а) рынок
- б) бизнес
- в) труд
- г) рынок труда**

7. Укажите, какие характеристики трудовой деятельности человека не являются объективными:

- а) профессионализм;**
- б) производительность;
- в) эффективность;
- г) место в системе общественного разделения труда.

8. Укажите, что представляют собой социально-трудовые отношения:

- а) отношения между трудом и обществом;
- б) взаимозависимость субъектов в процессе труда;
- в) взаимодействие субъектов в процессе труда;
- г) взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.**

9. Укажите, что не является структурной составляющей в системе социально-трудовых отношений:

- а) разделение труда;**
- б) субъекты и уровни социально-трудовых отношений;

- в) принципы и типы социально-трудовых отношений;
- г) предметы социально-трудовых отношений.

10. Укажите, кем является наемный работник:

- а) объектом социально-трудовых отношений;
- б) субъектом социально-трудовых отношений;**
- в) предметом социально-трудовых отношений.

7.3.1.2 Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля по компетенции: УК-5 – способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности.

Вопросы к зачету с оценкой

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.
11. Профессиональная и внутриорганизационная карьера.
12. Этапы карьеры.
13. Основные фазы развития профессионала.
14. Понятие управления карьерой.
15. Принципы, виды и функции перемещения кадров служебно-профессиональное продвижение, его этапы.
16. Понятие и типы кадрового резерва.
17. . Этапы планирования карьеры.
18. Пути создания карьеры.
19. Планирование личной карьеры.

Практические задания для зачета с оценкой

Задание 1 для анализа организационного конфликта:

- 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 Гендиректор у сети.

Задание 2 для анализа организационного конфликта:

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

Ситуация

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 для анализа организационного конфликта:

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

Ситуация

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 неприветливого 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 сферу 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?

Задание 6

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 с 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 ,11 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 7.

Какие изменения в содержании карьерных процессов происходят в следующих видах карьеры?

Властная карьера _____

Квалификационная карьера _____

Статусная карьера _____

Монетарная карьера _____

Задание 8. Организация приняла на работу троих выпускников вуза. Какие условия развития им необходимо создать в течение двух лет с учетом стадии их профессионального и карьерного развития?

Задание 9. Тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами. Каковы действия менеджера по продажам и его непосредственного руководителя? (Объясните с точки зрения теории профессиональных кризисов).

Задание 10. Заполните соответствующие графы приведенной ниже таблицы, охарактеризовав стадии профессионального кризиса.

Стадия кризиса	Содержание стадии
Предкритическая	
Критическая	
Посткритическая	

7.3.2 Оценочные средства по компетенции УК-6 – способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития

7.3.2.1 Для текущего контроля

Темы эссе

1. Организация как субъект управления карьерными процессами.
2. Индивид как субъект управления карьерой.
3. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
4. Организационные моменты управления карьерными процессами.
5. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
6. Процедура отбора и найма на работу.
7. Наем и ввод работника в должность.
8. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
9. Планирование карьерных процессов в организации.
10. Проблемы адаптации молодых специалистов и их профилактика.

Темы рефератов

1. Этапы развития карьеры.
2. Барьеры карьерного роста.
3. Самопрезентация в карьере.
4. Резюме как самопрезентация. Типы резюме. Правильность его оставления.
5. Этапы собеседования при приеме на работу.
6. Управление карьерой сотрудников в организации, её принципы.
7. Этапы управления карьерой.
8. Сущность, назначение и содержание контракта.
9. Мотивация персонала.
10. Стилль руководства.
11. Маркетинг и личная карьера.
12. Работа кадровых служб с руководителями.
13. Проблемы адаптации молодых специалистов и их профилактика.
14. Самоорганизация здоровья.

Тесты

1. Выберите раздел, который не входит в личный жизненный план карьеры:
 - а) оценка жизненной ситуации;
 - б) анализ внутренней среды предприятия;**
 - в) постановка личных конечных целей карьеры;
 - г) частные цели и планы деятельности.
2. Укажите преимущества, которые создает для работника развитие карьеры:
 - а) возможность планировать профессиональный рост;**
 - б) высокая лояльность сотрудников;
 - в) сокращение текучести кадров;
3. Укажите какие преимущества создает для организации развитие карьеры:
 - а) возможность планировать профессиональный рост;
 - б) удовлетворенность трудом;
 - в) сокращение текучести кадров.**

4. *Управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана продвижения работника называется:*

- а) развитие персонала;
- б) планирование карьеры;**
- в) развитие карьеры;
- г) планирование персонала.

5. *Укажите стороны, не учитывающие в процессе планирования карьеры:*

- а) работник;
- б) руководитель;
- в) отдел человеческих ресурсов;
- г) государство.**

6. *Выделите этап, который не включается в управление планированием карьеры:*

- а) обучение нового сотрудника;
- б) разработка плана развития карьеры;
- в) увольнение работника;**
- г) реализация плана развития карьеры.

7. *Выберите вариант от чего не зависит реализация плана развития карьеры:*

- а) профессионального и индивидуального развития;
- б) эффективного партнерства с руководителем;
- в) заметного положения в организации;
- г) погодных условий.**

8. *Выделите фазы, которые можно выделить в процессе поиска новой работы:*

- а) первая и вторая;
- б) начальная и заключительная;
- в) активная и пассивная;**
- г) основная и второстепенная.

9. *Выберите цель преследующую на этапе установления контакта с работодателем:*

- а) получение приглашения на собеседование;**
- б) произвести выгодное впечатление на работодателя;
- в) получение приглашения на вакантную должность;
- г) выбор из предложенных вакансий.

10. *Укажите цель, которую преследует этап подготовки к собеседованию:*

- а) получение приглашения на собеседование;
- б) произвести выгодное впечатление на работодателя;**
- в) получение приглашения на вакантную должность;
- г) выбор из предложенных вакансий.

7.3.2.2 Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля по компетенции: УК-6 – способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития

Вопросы к зачету с оценкой

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 найм новых работников.
9. Процедура отбора и найма на работу.
10. Найм и ввод работника в должность.
11. Эмоциональная составляющая работы в организации.
12. Особенности планирования карьеры связанные с возрастом.
13. Соотношение моральных принципов и карьеры.
14. Стратегия карьеры.
15. Менеджмент карьеры
16. Цели в карьере.
17. Роль мотивации в планировании карьеры.
18. Первоначальные теории мотивации.
19. Теория потребностей Маслоу.
20. Теория существования, связи и роста Альдерфера.
21. Личностные качества в формировании карьеры.

Практические задания для зачета с оценкой

Задание 1

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. Отобранным 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 три 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 Dero Computers А. Трофимов раньше работал в московском представительстве Microsoft на позиции CRM менеджера, а до этого занимал должность брэнд-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 2

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?

Задание 3

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 50 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 4

В рабочем поселке трудилась инженер-инспектор архитектурно-строительного контроля Л. В район назначают нового архитектора. С первых же дней совместной деятельности они не ладили. 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 и 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 5

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 самого 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!»

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?

7.3.3 Оценочные средства по компетенции: ПК–12 - владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетики сельскохозяйственных животных

7.3.3.1 Для текущего контроля

Темы эссе

1. Методы и системы оценки.
2. Стратегии проведения оценок.
3. Виды должностного перемещения работников.
4. Дисциплинарные перемещения работников.
5. Постановка карьерных целей.

6. Индивидуальное планирование карьеры.
7. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.
8. Взаимоотношения с руководителем.
9. Типы мотивации к карьерному росту.
10. Методики диагностики мотивации и ключевых компетенций.

Темы рефератов

1. Управление ресурсами профессионала при реализации карьерного роста.
2. Типы мотивации к карьерному росту.
3. Акмеологические условия и факторы развития карьеры.
4. Коучинг как средство управления карьерой.
5. Диагностика профессиональной направленности как начальный этап управления карьерой сотрудников.
6. Методики диагностики мотивации и ключевых компетенций.
7. Эмоционально-волевые резервы работоспособности.
8. Личность в организации.
9. Взаимоотношения с руководителем.
10. Эффективность карьеры.

Тесты

1. Для сотрудников и руководителей младшего и среднего звена срок испытания длится обычно:

- а) до 6 месяцев;
- б) две недели;
- в) 1-3 месяца;**
- г) до одного года.

2. Укажите с чего начинается процедура приема на работу:

- а) медосмотра;
- б) аттестации;
- в) проверки документов;**
- г) получения зарплаты.

3. Определите вариант документа, которым регламентируется процедура оформления на работу:

- а) Конституцией РФ;
- б) Трудовым кодексом РФ;**
- в) Законом о правах потребителей;
- г) Уставом организации.

4. При приеме на работу работник должен написать:

- а) заявление;**
- б) письмо;
- в) жалобу;
- г) ходатайство.

5. *Гражданин, заключивший трудовой договор с работодателем является:*

- а) раб;
- б) работодатель;
- в) предприниматель;
- г) **наемный работник.**

6. *Укажите сколько экземпляров трудовых договоров заполняется в организации:*

- а) один;
- б) **два;**
- в) три;
- г) четыре.

7. *Выберите документ в котором прописаны условия работы и отдыха сотрудника организации:*

- а) трудовая книжка;
- б) должностная инструкция;
- в) приказ;
- г) **трудовой договор.**

8. *В трудовом договоре указывается:*

- а) название предприятия;
- б) должность;
- в) обязанности работодателя;
- г) **все ответы верны.**

9. *Укажите между кем может быть заключен трудовой договор:*

- а) работником и работником;
- б) **работником и работодателем;**
- в) отцом и сыном;
- г) преподавателем и студентом.

10. *Для руководителей высшего звена испытательный срок может составлять:*

- а) до одного месяца;
- б) до двух месяцев;
- в) до года;
- г) **до шести месяцев.**

7.3.3.2 Вопросы и задания для проведения промежуточного контроля по компетенции: ПК-12 – владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в разведении, селекции и генетике сельскохозяйственных животных

Вопросы к зачету с оценкой

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.
12. Значимость собственного бренда в карьере.
13. Современные рекомендации по карьеростроительству.
14. Основные направления успешного управления карьерой.
15. Конфликт, связанный с моральными принципами при карьеростроительстве.
16. Строительство карьеры в организации.
17. Мотивация.
18. Периоды и критические точки карьеры
19. Роль образования в карьере.

Практические задания для зачета с оценкой

Задание 1

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

Главный специалист Воронов С.А. в этом году отмечает 30-летие трудового стажа в фирме ООО «МАРС». За эти годы он завоевал всеобщую любовь и признание коллег и руководства. Он активно помогает «новичкам» влиться в коллектив, передаёт им свои знания и умения. Будучи высококвалифицированным специалистом, он неоднократно выполнял важные задания руководства и успешно с ними справлялся благодаря богатому накопленному опыту. Руководство высоко ценит Воронова С.А., зная его уникальные способности, активно использует их в управлении организацией.

Задание 2

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.

Задание 3

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

В отделе фирмы все сотрудники в выходные встречаются и играют в футбол. Новый сотрудник считал это пустой тратой времени и отказался присоединиться. После уик-энда все постоянно обсуждали выходные, а новичок чувствовал себя отверженным. Такое отношение быстро распространилось и на служебные дела.

Задание 4

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

Эффективность отдела была невысокой, руководитель видел причину в отсутствии сплоченности и многочисленных межличностных стычках. Руководитель ввел жесткие санкции – за одно опоздание на 10 мин. лишение 50 % премии, за ошибку не критического характера – понижение в должности на 2 месяца, что вызвало резкое недовольство всех сотрудников.

Задание 5

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

Сотрудник проработал год, и весь год получал замечания и наказания за неточное понимание своих функций. В то же время все попытки уточнить их, ознакомиться с официальной должностной инструкцией и требованиями к должности вызвали раздражение непосредственного руководителя. Работник уволился.

Задание 6

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

В отдел УП организации, где работали опытные сотрудники со стажем более 10 лет, был принят новый, молодой и амбициозный сотрудник. Между ним и опытным инспектором по кадрам возникла конкуренция, которая приобрела черты конфликта – споры по поводу методов работы, желание доминировать, добиться лучших результатов, но подавив соперника. Другие сотрудники отдела разделились, но основная часть поддержала опытного и проверенного коллегу.

Задание 7

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

Леонид Ковшов, выпускник ПТУ, пришел на завод «Стройдеталь» за полчаса до смены. Накануне в отделе кадров ему дали телефон мастера арматурного цеха, на участке которого ему предстояло работать. Минут десять он пытался дозвониться до проходной, пока, наконец, не застал мастера на месте. «Направили ко мне?» – спросил тот. «Через 10 минут планерка – подходи к этому времени», – и повесил трубку. Завод был большой, незнакомый. Только через 15 минут Ковшов разыскал свой цех и участок. Все рабочие уже успели получить задания, и он услышал лишь, как мастер «настраивал» всех на выполнение срочного задания, то уговаривая, то угрожая. Когда все ушли, мастер заметил новичка: «А, это ты? Пойдем к станку». Они долго пробирались по цеху между станками, пока не подошли к станку, который стоял несколько в стороне. Стружка вокруг него была не убрана, инструменты разбросаны, но станок (это было видно) – новый. – Что, приходилось работать на таком? – Нет...

Новенький, только три месяца, как получили. Видишь, сразу тебе доверяем. Вот только не повезло тому, что до тебя здесь работал. Позавчера пошел на обед, а оттуда – в больницу. Пока побудь на его месте, а вернется – посмотрим. Ты прибери пока здесь, подготовь станок, а я минут на двадцать к начальнику цеха сбегая, после потолкуем, что к чему. Новичок с готовностью принялся за уборку, собрал стружку, разложил инструмент. Но когда подметал пол, его заставил вздрогнуть резкий свист: на него чуть не наехал электрокар. Электрокарщик увидел испуганное лицо, прокричал новичку: «Не зевай, салага!».

После этого Ковшов все время оглядывался с опаской. Он уже заметил, что надо остерегаться не только электрокара, но и крана, который часто сновал над головой. Мастер вернулся через полчаса. – Так, говоришь, на таком станке работать не доводилось? Тогда слушай. И он стал рассказывать, какая это хорошая машина, на каком принципе основано ее действие, каковы параметры и характеристики, как нужно ухаживать за станком. Все время через несколько предложений он переспрашивал: «Ясно? Понятно?» – и Ковшов поддакивал. Удовлетворенный такой обстоятельной и доходчивой, по его мнению, беседой, мастер еще раз переспросил: «Понятно?». Получил снова все тот же робкий ответ, ободряюще похлопал новичка по плечу: «Ну вот и начинай. Заготовок тебе хватит, а насчет инструмента спросишь у Терентьича, нашего “старшины”».

Новичок хотел спросить, кто такой Терентьич и где его найти, но не осмелился, да и мастер уже его не услышал бы. Работа шла нормально, но с непривычки он все-таки порезал палец. Было не особенно больно, но кровь шла сильно. Поднял голову, хотел спросить, где можно сделать перевязку, но снова не отважился: все сосредоточены – задание срочное, не до него. Кое-как перетянул палец носовым платком и снова принялся за дело. Оторвался от станка неожиданно – заметил, что стало меньше шума. Судя по времени, начался обед, и все без него ушли. Пока он искал, где 15-й цех, в котором находилась столовая, опоздал – смена уже отобедала. Пожалели его в столовой, покормили, чем могли. После обеда все шло, в общем, благополучно. В четыре часа Ковшов собрался было сдавать работу (ему, как подростку, рабочий день положен на час меньше), но мастера не было видно. Мастер подошел к нему лишь в конце рабочего дня, осмотрел, что сделано, похвалил: «Продолжай в том

же духе!». И тут же заспешил, ссылаясь на заботы: «Твоя смена кончилась, а у меня, брат, день ненормированный». У Ковшова было к нему много вопросов: хотелось знать, сколько заработал, какая работа будет завтра, но докучать этими мелкими делами, отрывать от более важных он не решился, тем более что мастер уже был далеко, а все рабочие разошлись. Ничего не оставалось больше, как отправиться со своими вопросами домой – до утра. А что будет завтра?

Задание

1. Проанализируйте поведение и действия мастера по отношению к молодому рабочему.
2. Дайте психологическую оценку первого рабочего дня новичка.
3. Определите целесообразное поведение и действия мастера в данной ситуации.

Задание 8

Региональный директор по СНГ многонациональной фармацевтической компании пригласил преподавателей одной из московских бизнес-школ подготовить программу обучения для руководителей региональных представительств. По его замыслу, по окончании программы руководители должны получить четкое представление о своих задачах, функциях и обязанностях, выработать навыки управления представительством, которые занимаются реализацией продукции в регионах и в которых работает от трех до пяти человек, понять культуру материнской компании. По словам регионального директора, из двадцати руководителей представительств лишь двое участвовали в программе профессионального обучения в Западной Европе, остальные довольствовались "инструктажом на рабочем месте". Большинство из них работает в компании меньше одного года, причем их карьеры весьма разнообразны, от инженеров-механиков до хирургов.

Вопросы

1. С чего следует начать подготовку программы сотрудникам бизнес-школы?
2. Посоветуйте последовательность действий о подготовке и реализации программы обучения?
3. Как оценить эффективность данной программы обучения?
4. Какие методы обучения будут наиболее приемлемыми для данной программы?

Задание 9

Алексей Кабанов, директор по персоналу торговой фирмы "Сатурн", вернулся с семинара по управлению человеческими ресурсами с целым набором новых идей и энтузиазмом воплотить их в жизнь. Наиболее интересной ему показалась тема планирования и развития карьеры. Алексей рассказал о ней Генеральному директору "Сатурна" компании, объединяющей три крупных магазина в различных районах Москвы. Генеральный директор заинтересовался рассказом Алексея и попросил его подготовить специальное занятие для высших руководителей "Сатурна". Через две недели Алексей провел однодневный семинар с 12 высшими руководителями компании (Генеральный директор принял в последнюю минуту решение не участвовать в семинаре, чтобы "не

смущать подчиненных"). Семинар прошел на "ура", руководители были активны, задавали много вопросов и проявили большой интерес к развитию карьеры.

На следующий день Генеральный директор издал приказ, предписывающий всем руководителям «Сатурна» подготовить в течение недели планы развития карьеры и сдать их директору по персоналу. В назначенный срок Алексей получил только два плана. В течение следующих двух недель еще четыре. Остальные руководители обещали, что "принесут завтра", но ничего не приносили. Однако больше всего Алексея расстроило содержание планов: они были написаны как будто под копирку и содержали один пункт: «Хочу совершенствоваться в занимаемой должности».

Вопросы:

1. В чем причина полученного Алексеем результата?
2. Как ему следовало поступить?
3. Что делать в сложившейся ситуации?

Задание 10.

Инженер организации Богатов по заданию руководителя выехал в командировку в организацию, расположенную в другом городе. В указанной организации была установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье. По возвращении из командировки Богатов обратился к руководителю с просьбой предоставить ему другие дни отдыха за работу в субботу по месту командировки, поскольку в его организации установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье. Руководитель отказал Богатову, считая его требования необоснованными. Богатов обратился в КТС.

1. Как следует решить данный спор?

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

Контроль освоения дисциплины, оценка знаний, умений и навыков обучающихся на экзамене производится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 «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, инструментальность, наглядности, уровень её использования	целесообразна	2
	целесообразность сомнительна	1
	не целесообразна	0
Соблюдение временного регламента сообщения (не более 7 минут)	соблюдён (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 сообщении	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 бóльшую часть вопросов	1
	не ответил на бóльшую 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 претендует 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	- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме,	2

	- самостоятельность выполнения работы	
Анализ и оценка информации	- грамотно применяется категория анализа, - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме	4
Построение суждений	- изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка, - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи	4

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. Вербицкий А. А. Теория и технологии контекстного образования [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. А. Вербицкий. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 268 с. — ISBN 978-5-4263-0384-3. — Электрон. текстовые данные // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72517.html> .

2. Планирование на предприятии : учебное пособие / А. А. Скоморощенко, Е. Н. Белкина, А. Н. Герасимов [и др.]. — Санкт-Петербург : Лань, 2018. — 280 с. — ISBN 978-5-8114-2819-9. — Электрон. текстовые данные // Лань : электронно-библиотечная система.— URL: <https://e.lanbook.com/book/107297> .

3. Управление проектами [Электронный ресурс] : учебник / В.Н. Островская, Г.В. Воронцова, О.Н. Момотова [и др.]. — 2-е изд., стер. — Санкт-Петербург : Лань, 2019. — 400 с. — ISBN 978-5-8114-4043-6. — Электрон. текстовые данные // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/114700> .

4. Резник С. Д. Аспирант вуза: технологии научного творчества и педагогической деятельности: Учебное пособие / С.Д. Резник. - 2-е изд., перераб. - Москва : ИНФРА-М, 2011. - 520 с. (Менеджмент в науке). ISBN 978-5-16-004447-7. – Электрон. текстовые данные – URL: <https://znanium.com/catalog/product/207257> .

Дополнительная учебная литература

1. Кучуганов В. Н. Информационные системы: методы и средства поддержки принятия решений : учебное пособие / В. Н. Кучуганов, А. В. Кучуганов. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 247 с. — ISBN 978-5-4497-0530-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/97179.html> .

2. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация [Электронный ресурс] / Дж. Равен. — Москва : Когито-Центр, 2002. — 396 с. — ISBN 5-89353-052-7. — Электрон. текстовые данные // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/3867.html> .

3. Луговский В. А. Психология профессиональной деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. А. Луговский, М. Н. Кох, С. В. Гумашанц; Куб. гос. аграр. ун-т им. И.Т. Трубилина. – [Второе изд.]. – Краснодар :КубГАУ, 2018. – 116 с. – 42 экз., из них: 3/А-15, но-

6, У/А-20, ЧЗ-1. – Режим доступа:
https://edu.kubsau.ru/file.php/119/02_Uчебное_posobie_Psikhologija_prof.dejat.pdf.

4. Шемятихина Л. Ю. Менеджмент малого предпринимательства [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. Ю. Шемятихина, К. С. Шипицына, М. Г. Синякова. — Санкт-Петербург : Лань, 2017. — 500 с. — ISBN 978-5-8114-2447-4. — Электрон. текстовые данные // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/92628> .

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень электронно-библиотечных систем:

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	Znanium.com	Универсальная	https://znanium.com/
2	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	https://edu.kubsau.ru/

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Толмачёв А. В. Управление персоналом: планирование и оценка [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. В. Толмачев, Г. О. Искандарян. – Краснодар : КубГАУ, 2018. – 113 с. – Режим доступа:
https://edu.kubsau.ru/file.php/123/Uчебное_posobie_Upravlenie_personalom_1_421688_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 презентационных технологий; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений

11.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика
1	Гарант	Правовая
2	Консультант	Правовая
3	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная

11.3 Доступ к сети Интернет

Доступ к сети Интернет, доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№	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, помещений 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 образовательных программ 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 пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13
2.	Планирование развития карьеры и личности	Помещение № 405 ЭК, посадочных мест — 50; площадь — 62,6 кв. м; помещение для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

№ 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, помещений 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 образовательных программ в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
		промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.	
3.	Планирование развития карьеры и личности	Помещение № 211 НОТ, площадь — 19,3 кв. м; помещение для хранения и профилактического обслуживания оборудования. сплит-система — 1 шт.; холодильник — 1 шт.; технические средства обучения (мфу — 1 шт.; проектор — 1 шт.; компьютер персональный — 2 шт.)	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13
4.	Планирование развития карьеры и личности	Помещение № 212 НОТ, площадь — 31,1 кв. м; преподавательская. кондиционер — 1 шт.; холодильник — 1 шт.; технические средства обучения (принтер — 2 шт.; сканер — 1 шт.; компьютер персональный — 3 шт.)	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13
5.	Планирование развития карьеры и личности	Помещение № 409 ЭЛ, посадочных мест — 28; площадь — 34,3 кв. м; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения (компьютер персональный — 12 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13