

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

ФАКУЛЬТЕТ ЮРИДИЧЕСКИЙ



С.А. Куемжиева
2021 г.

Рабочая программа дисциплины

ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ И ЛИЧНОСТИ

наименование дисциплины

Направление подготовки

40.06.01 «Юриспруденция»

шифр и наименование направления подготовки

Направленность

Криминалистика; судебно-экспертная деятельность;

оперативно-розыскная деятельность

наименование направленности подготовки

Уровень высшего образования

Подготовка кадров высшей квалификации

Форма обучения

очная, заочная

очная или заочная

Краснодар

2021

(актуализировано для набора 2020 года)

Рабочая программа дисциплины «Планирование развития карьеры и личности» разработана на основе ФГОС ВО 40.06.01 «Юриспруденция», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ № 1538 от 05.12.2014.

Автор:

звание, должность



В. В. Моисеев

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 2.03.2020 г., протокол № 13

Заведующий кафедрой



А. В. Толмачев

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии юридического факультета, от 11.03.2020 г., протокол № 8.

Председатель

методической комиссии

д.ю.н., профессор



А.А. Сапфирова

Руководитель

основной профессиональной образовательной программы,

д.ю.н, профессор



В.Д. Зеленский

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Планирование развития карьеры и личности» формирование знаний, умений и навыков в области управления карьерой и карьерными процессами на уровне индивида, организации и общества.

Задачи

- формирование способности следовать этическим нормам в профессиональной деятельности;
- формирование способности планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития;
- формирование способности владеть методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в криминалистике, судебно-экспертной деятельности, оперативно-розыскной деятельности

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

- УК-5 – способность следовать этическим нормам в профессиональной деятельности;
- УК-6 – способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития;
- ПК-8 – владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в криминалистике, судебно-экспертной деятельности, оперативно-розыскной деятельности

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Планирование развития карьеры и личности» является дисциплиной по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» ОПОП ВО по направлению подготовки 40.06.01 «Юриспруденция», направленность «Криминалистика; судебно-экспертная деятельность; оперативно-розыскная деятельность».

4 Объем дисциплины (72 часа, 2 зачетных единиц)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	32	22
в том числе:		
– аудиторная по видам учебных занятий	30	20
– лекции	16	8
– семинарские занятия	14	12
– внеаудиторная	2	2
– зачет с оценкой	1	1
– экзамен	-	-
– защита рефератов	1	1
Самостоятельная работа	40	50
в том числе:		
– реферат	18	18
– прочие виды самостоятельной работы	22	32
Итого по дисциплине	72	72

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса обучающиеся сдают зачет с оценкой, выполняют реферат.

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 обучающихся и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа
1	Деловая карьера как социально-экономическая категория. 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-8	3	2	-	2
2	Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». 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-8	3	2	2	2
3	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. 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-8	3	2	2	2
4	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.	УК-5 УК-6 ПК-8	3	2	2	2

№ п/п	Тема. Основные вопросы.	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Семинарские занятия	Самостоя- тельная работа
	1. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. 2. Организационные моменты управления карьерными процессами. 3. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.					
5	Привлечение, отбор и найм новых работников. 1. Процедура отбора и найма на работу. 2. Найм и ввод работника в должность.	УК-5 УК-6 ПК-8	3	2	2	2
6	Планирование карьерных процессов в организации. 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-8	3	2	2	4
7	Оценка работы и работников. 1. Оценка работы. 2. Методы и системы оценки. 3. Стратегии проведения оценок.	УК-5 УК-6 ПК-8	3	2	2	4
8	Должностные перемещения работников. 1. Виды должностного перемещения работников. 2. Дисциплинарные перемещения работников.	УК-5 УК-6 ПК-8	3	2	2	4
	Реферат					18
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 обучающихся и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа
1	<p>Деловая карьера как социально-экономическая категория.</p> <p>1. Жизненные планы и карьера. 2. Суть категории «карьера». 3. Виды карьеры. 4. Деловая карьера и ее виды. 5. Модели карьерных процессов.</p>	УК-5 УК-6 ПК-8	3	2	-	4
2	<p>Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».</p> <p>1. Концепции развития и управления карьерой персонала. 2. Управление карьерой с позиций системного подхода. 3. Формирование карьеры и управление карьерой</p>	УК-5 УК-6 ПК-8	3	-	2	4
3	<p>Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.</p> <p>1. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами. 2. Организация как субъект управления карьерными процессами. 3. Индивид как субъект управления карьерой.</p>	УК-5 УК-6 ПК-8	3	2	2	4
4	<p>Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.</p> <p>1. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. 2. Организационные моменты управления карьерными процессами.</p>	УК-5 УК-6 ПК-8	3	2	2	4

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа
	3. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.					
5	Привлечение, отбор и наем новых работников. 1. Процедура отбора и найма на работу. 2. Наем и ввод работника в должность.	УК-5 УК-6 ПК-8	3	-	2	4
6	Планирование карьерных процессов в организации. 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-8	3	-	2	4
7	Оценка работы и работников. 1. Оценка работы. 2. Методы и системы оценки. 3. Стратегии проведения оценок.	УК-5 УК-6 ПК-8	3	-	-	4
8	Должностные перемещения работников. 1. Виды должностного перемещения работников. 2. Дисциплинарные перемещения работников.	УК-5 УК-6 ПК-8	3	2	2	4
	Реферат					18
Итого				8	12	50

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

Методические указания (для самостоятельной работы)

Планирование развития карьеры и личности : метод. указания для организации самостоятельной работы / сост. В. В. Моисеев, А. В. Погибелев. – Краснодар : КубГАУ, 2019. – 40 с. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/123/MU_PLANIROVANIE_RAZVITIJA_KARERY_I_LICHNOSTI_493248_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
1,2	История и философия науки
2	Философия науки
2	Криминалистические вопросы качества расследования преступлений и судебного разбирательства уголовных дел
2,4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
1,2,3,4,5	Научно-исследовательская деятельность
3	Организация учебной деятельности в Вузе и методика преподавания в высшей школе
3	Основы педагогики и психологии
3	Планирование развития карьеры и личности
3	Самоменеджмент. Управление временем.
3	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Педагогическая)
4	Криминалистика; судебно-экспертная деятельность; оперативно-розыскная деятельность
4	Производство судебной экспертизы и проблемы судебно-экспертной деятельности
4	Криминалистическое обеспечение расследования преступлений и судебного разбирательства уголовных дел
4	Управление расследованием преступлений
4	Понятие и виды оперативно-розыскной деятельности
6	Подготовка научно-квалификационной работы (диссертации)
6	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
6	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
1,2	Иностранный язык
1,2	История и философия науки
2	Философия науки
2	Криминалистические вопросы качества расследования преступлений и судебного разбирательства уголовных дел
2,4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
1,2,3,4,5	Научно-исследовательская деятельность
3	Организация учебной деятельности в Вузе и методика преподавания в высшей школе
3	Основы педагогики и психологии

3	Планирование развития карьеры и личности
3	Самоменеджмент. Управление временем.
3	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Педагогическая)
4	Криминалистика; судебно-экспертная деятельность; оперативно-розыскная деятельность
4	Производство судебной экспертизы и проблемы судебно-экспертной деятельности
4	Криминалистическое обеспечение расследования преступлений и судебного разбирательства уголовных дел
4	Управление расследованием преступлений
4	Понятие и виды оперативно-розыскной деятельности
6	Подготовка научно-квалификационной работы (диссертации)
6	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
6	Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)
ПК-8	Владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в криминалистике, судебно-экспертной деятельности, оперативно-розыскной деятельности
2,4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
3	Планирование развития карьеры и личности
3	Самоменеджмент. Управление временем.
4	Современные информационно-коммуникационные технологии в научно-исследовательской деятельности и образовании
6	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
6	Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной 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 – способность следовать этическим нормам в профессиональной деятельности					
Знать: – основные правила поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	Фрагментарное представление об основных правилах поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	Неполное представление об основных правилах поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	Сформированное, но содержание отдельные пробелы в знаниях об основных правилах поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных	Сформированные систематические представления об основных правилах поведения на производстве, в образовательных учреждениях и общественных местах.	Тесты, доклад, реферат, вопросы и задания к зачету с оценкой

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
			местах.		
Уметь: – выразить свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; – проводить занятия на высоком уровне.	Фрагментарное умение выражать свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; – проводить занятия на высоком уровне.	Несистематическое применение умений выражать 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 выражать свою мысль в доступном виде для подчиненных и руководителей; – проводить занятия на высоком уровне.	
Владеть: – культурной речью и культурой поведения на работе и в общественных местах; – культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся.	Отсутствие навыков владения культурной речью и культурой поведения на работе и в общественных местах; – культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся	Фрагментарное владение навыками культурной речью и культурой поведения на работе и в общественных местах; – культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся	В целом успешное, но несистематическое владение навыками культурной речью и культурой поведения на работе и в общественных местах; – культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся	Успешное и систематическое владение культурной речью и культурой поведения на работе и в общественных местах; – культурной речью и способностью донести информацию до обучающихся	
УК-6 – способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития					
Знать: – способы поиска приложения своих зна-	Фрагментарное представление о способах поиска при-	Неполное представление о способах поиска приложения	Сформированное, но содержание отдельные пробелы в	Сформированные систематические представления о	Тесты, доклад, реферат, вопросы и задания к зачету с оценкой

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ний и способностей; – методики планирования временных мероприятий, способы самоанализа и коррективы своей работы.	ложения своих знаний и способностей; – методиках планирования временных мероприятий, способы самоанализа и коррективы своей работы.	своих знаний и способностей; – методиках планирования временных мероприятий, способы самоанализа и коррективы своей работы.	знаниях о способах поиска приложения своих знаний и способностей; – методиках планирования временных мероприятий, способы самоанализа и коррективы своей работы.	способах поиска приложения своих знаний и способностей; – методиках планирования временных мероприятий, способы самоанализа и коррективы 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 публикации о результатах решения задач; нахо-	Фрагментарное умение – 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 публикации о результатах	Несистематическое применение умений – 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 публикации о ре-	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение – 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 пуб-	Сформированное умение – 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 пуб-	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
дальше места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.	решения задач; находить места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.	результатах решения задач; находить места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.	личные доклады о результатах решения задач; находить места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.	решения задач; находить места приложения своих знаний, умений и при необходимости оперативно пополнять или повышать свой уровень.	
Владеть: – способностями планировать свой день, вообще свое будущее, иметь потребность и способность в познании; – способностями изучать научную литературу по выбранной теме исследований, анализировать проблемы, проводить патентный поиск и выбор нового варианта решения проблемы по теме исследований, читать художе-	Отсутствие навыков владения способностями планировать свой день, вообще свое будущее, иметь потребность и способность в познании; – способностями изучать научную литературу по выбранной теме исследований, анализировать проблемы, проводить патентный поиск и выбор нового варианта решения проблемы по теме иссле-	Фрагментарное владение навыками способностями планировать свой день, вообще свое будущее, иметь потребность и способность в познании; – способностями изучать научную литературу по выбранной теме исследований, анализировать проблемы, проводить патентный поиск и выбор нового варианта решения проблемы по теме иссле-	В целом успешное, но несистематическое владение способностями планировать свой день, вообще свое будущее, иметь потребность и способность в познании; – способностями изучать научную литературу по выбранной теме исследований, анализировать проблемы, проводить патентный поиск и выбор нового варианта решения	Успешное и систематическое владение способностями планировать свой день, вообще свое будущее, иметь потребность и способность в познании; – способностями изучать научную литературу по выбранной теме исследований, анализировать проблемы, проводить патентный поиск и выбор нового варианта решения проблемы по теме иссле-	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ственную и научно-популярную литературу, самостоятельно повышать свой научный и профессиональный уровень.	дований, читать художественную и научно-популярную литературу, самостоятельно повышать свой научный и профессиональный уровень.	дований, читать художественную и научно-популярную литературу, самостоятельно повышать свой научный и профессиональный уровень.	проблемы по теме исследований, читать художественную и научно-популярную литературу, самостоятельно повышать свой научный и профессиональный уровень.	дований, читать художественную и научно-популярную литературу, самостоятельно повышать свой научный и профессиональный уровень.	
ПК-8 – владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в криминалистике, судебно-экспертной деятельности, оперативно-розыскной деятельности					
Знать: преподаваемую область научного знания и профессиональной деятельности, актуальные проблемы и тенденции ее развития, современные методы (технологии)	Фрагментарное представление о преподаваемой области научного знания и профессиональной деятельности, актуальных проблемах и тенденциях ее развития, современных методах (технологиях)	Неполное представление о преподаваемой области научного знания и профессиональной деятельности, актуальных проблемах и тенденциях ее развития, современных методах (технологиях)	Сформированное, но содержание отдельные пробелы в знаниях о преподаваемой области научного знания и профессиональной деятельности, актуальных проблемах и тенденциях ее развития, современных методах (технологиях)	Сформированные систематические представления о преподаваемой области научного знания и профессиональной деятельности, актуальных проблемах и тенденциях ее развития, современных методах (технологиях)	Тесты, доклад, реферат, вопросы и задания к зачету с оценкой
Уметь: привлекать целеполаганию, активной пробой своих сил в различных сферах дея-	Фрагментарное умение привлекать к целеполаганию, активной пробой своих сил в различных	Несистематическое применение умений привлекать к целеполаганию, активной пробой	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение привлекать к целеполага-	Сформированное умение привлекать к целеполаганию, активной пробой своих сил в	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
тельности	сферах деятельности	своих сил в различных сферах деятельности	нию, активной пробе своих сил в различных сферах деятельности	различных сферах деятельности	
Владеть: навыками планирования занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программ	Отсутствие навыков владения навыками планирования занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программ	Фрагментарное владение навыками планирования занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программ	В целом успешное, но несистематическое владение навыками планирования занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программ	Успешное и систематическое владение навыками планирования занятий по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) программ	

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

УК–5 способность следовать этическим нормам в профессиональной деятельности

Для текущего контроля

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Какие из перечисленных видов карьеры относятся к критерию по основной сфере деятельности?

- а) предпринимательская
- б) военная
- в) политическая
- г) родительская
- д) успешная
- е) научная

Доклад

Пример тем докладов:

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.

Для промежуточного контроля

Реферат

Пример темы реферата:

1. Влияние личных способностей на карьеру.
2. Сущность, назначение и содержание контракта.
3. Мотивация персонала.
4. Стилль руководства.
5. Маркетинг и личная карьера.

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.

Задания для проведения зачета с оценкой (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 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?

УК–6 способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития

Для текущего контроля

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Какие из перечисленных видов карьеры относятся к критерию по направлению развития личности?

- а) профессиональная
- б) успешная
- в) реальная

- г) творческая
- д) светская

Доклад

Примеры тем докладов:

1. Влияние личных способностей на карьеру.
2. Сущность, назначение и содержание контракта.
3. Мотивация персонала.
4. Стиль руководства.
5. Маркетинг и личная карьера.

Для промежуточного контроля

Реферат

Примеры тем рефератов:

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.

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.

Задания для проведения зачета с оценкой (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 безучастия 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; разведен3 детей

Место рождения: г. Москва г.,ВолочаевкаМоск. 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. 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 DepoComputers А. Трофимов раньше работал в московском представительстве Microsoft на позиции CRMменеджера, а до этого занимал должность брэнд-менеджера в компании TerraLinkTechnologies. 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, мало известную 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?

ПК-8 – владение методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в криминалистике, судебно-экспертной деятельности, оперативно-розыскной деятельности

Для текущего контроля

Тест

Пример вопроса к тестированию:

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

- a) «трамплин»;
- b) «лестница»;
- c) «змея»;
- d) «перепутье».

Доклад

Пример тем докладов:

1. Работа кадровых служб с руководителями.
2. Проблемы адаптации молодых специалистов и их профилактика.
3. Самоорганизация здоровья.
4. Эмоционально-волевые резервы работоспособности.
5. Личность в организации.

Для промежуточного контроля

Реферат

Примеры тем рефератов:

1. Работа кадровых служб с руководителями.
2. Проблемы адаптации молодых специалистов и их профилактика.
3. Самоорганизация здоровья.
4. Эмоционально-волевые резервы работоспособности.
5. Личность в организации.

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.

Задания для проведения зачета с оценкой (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 – оттого, 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 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 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 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!»

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, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта проводятся в соответствии с Пл КубГАУ 2.9.4 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестации аспирантов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре».

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.

Критерии оценки знаний обучающихся при выступлении с докладом

Показатель	Градация	Баллы
Соответствие доклада заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью	2
	есть несоответствия (отступления)	1
	в основном не соответствует	0
Структурированность (организация) доклада, 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 доклада 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 доклада (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 доклада	все ответы чёткие, полные	2
	некоторые ответы нечёткие	1
	все ответы нечёткие/неполные	0
Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в докладе	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 знаний обучающихся при выступлении с докладом:

Оценка «отлично» – 15-18 баллов.

Оценка «хорошо» – 13-14 баллов.

Оценка «удовлетворительно» – 9-12 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» – 0-8 баллов.

Критерии оценки реферата:

Оценка «отлично» выставляется, если тема глубоко изучена, обобщен отечественный зарубежный опыт, представлена и хорошо аргументирована авторская позиция по ключевым вопросам темы, приводятся различные точки зрения ученых, осуществлен системный анализ фактического материала, действующей нормативно-правовой базы, предложения и рекомендации обоснованы, оформление работы полностью соответствует требованиям; реферат хорошо структурирован;

Оценка «хорошо» выставляется, если тема раскрыта, систематизирован отечественный и зарубежный опыт, установлены причинно-следственные связи, однако не прослеживается обоснованная авторская позиция по ключевым вопросам темы исследования, не приводятся различные точки зрения ученых, анализ фактического материала и действующей нормативно-правовой базы не носит системного характера, в ходе исследования

применяется метод сравнения и статистические методы, предложения и рекомендации актуальны, однако носят общий характер, оформление работы не полностью соответствует требованиям, реферат хорошо структурирован;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если тема раскрыта, изложение описательное со ссылками на первоисточник, отсутствует обоснованная авторская позиция по ключевым вопросам темы исследования, отсутствуют различные точки зрения ученых, отсутствует анализ фактического материала, действующей нормативно-правовой базы, в ходе исследования применяется исключительно метод сравнения, отсутствуют предложения и рекомендации по изученной проблеме, либо они не новы или недостоверны, оформление работы не полностью соответствует требованиям; реферат плохо структурирован;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если тема не раскрыта, изложение описательное, отсутствуют ссылки на первоисточник, отсутствует авторская позиция, отсутствует фактический материал, а также ссылки на действующие нормативно-правовые акты, в ходе исследования применяется исключительно метод сравнения, отсутствуют предложения и рекомендации автора по изученной проблеме, либо они не новы или недостоверны, оформление работы не соответствует требованиям; реферат плохо структурирован.

Критерии оценки знаний обучающихся на зачете с оценкой

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся, усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на зачете или выполнении заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или при-

ступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература:

1. Правила карьеры: Все, что нужно для служебного роста / Темплар Р. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 242 с.: ISBN 978-5-9614-5176-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/916132>

2. Павловская, И. А. Планирование карьеры : курс лекций / И. А. Павловская. — Владикавказ : Владикавказский институт управления, 2010. — 142 с. — ISBN 978-5-98161-051-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/57834.html>

3. Чашин, А. Н. Профессиональная карьера юриста : учебное пособие / А. Н. Чашин. — Саратов : Вузовское образование, 2012. — 107 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/9712.html>

Дополнительная литература:

1. Сериков, В. В. Развитие личности в образовательном процессе : монография / В. В. Сериков. — Москва : Логос, 2012. — 448 с. — ISBN 978-5-98704-612-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/13012.html>

2. Развитие личности в современном российском обществе. Часть 1 : монография / А. И. Матвеева, Т. Н. Цепляева, Л. Г. Рубис [и др.]. — Москва : Перо, Центр научной мысли, 2011. — 289 с. — ISBN 978-5-91940-141-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/8995.html>

3. Левицкая, И. А. Развитие личности в современном российском обществе. Часть 2 : монография / И. А. Левицкая, Зеленов Е. В., Л. А. Беянина. — Москва : Перо, Центр научной мысли, 2011. — 94 с. — ISBN 978-5-91940-218-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/8992.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

№	Наименование	Тематика
1	Znanium.com	Универсальная
2	Юрайт	Универсальная
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная

Рекомендуемые интернет сайты:

Образовательный портал КубГАУ [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://edu.kubsau.local>

Сайт «Законы России». Режим доступа: <http://www.assessor.ru/zakon/>

Научная электронная библиотека www.elibrary.ru

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Планирование развития карьеры и личности : метод. указания для практических занятий и организации самостоятельной работы для обучающихся по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре / сост. А. В. Толмачёв, В. В. Моисеев. — Краснодар : КубГАУ, 2019. — 35 с. Режим доступа:

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса

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.

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

Перечень современных профессиональных баз данных (в том числе международных реферативных баз данных научных изданий) и информационных справочных систем

1. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» <https://sudrf.ru/>
2. Справочная информация по делам ВС РФ - <https://vsrf.ru/lk/practice/cases>
3. Справочная информация по жалобам - <https://vsrf.ru/lk/practice/appeals>
4. Правовая система «КонсультантПлюс» // Сайт «Consultant.ru» [Электронный ресурс] – URL: <http://www.consultant.ru>
5. Справочно-правовая система «Гарант» // Сайт «Aero.garant.ru» [Электронный ресурс] – URL: <http://www.aero.garant.ru>
6. Судебные и нормативные акты РФ // Сайт «Sudact.ru» [Электронный ресурс] – URL: <https://sudact.ru>
7. Генеральная прокуратура РФ. Портал правовой статистики <http://crimestat.ru/>
8. Банк данных "Нормативно-правовые акты, зарегистрированные в Министерстве юстиции Российской Федерации" // Сайт Министерства юстиции РФ [Электронный ресурс] – URL: <https://minjust.consultant.ru/>
9. Реферативная и цитируемая база рецензируемой литературы «Scopus» <https://www.scopus.com>
10. Реферативные базы данных публикаций в научных журналах и патентов «Web of Science» <http://apps.webofknowledge.com>
11. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» <https://elibrary.ru>
12. Сайт Российской государственной библиотеки <https://www.rsl.ru>
13. Научно-технический центр правовой информации «Система» Федеральной службы охраны Российской Федерации <https://www.systema.ru>

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 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)
Планирование развития карьеры и личности	<p>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);</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран);</p> <p>программное обеспечение: Windows, Office.</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13
	<p>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 промежуточной аттестации. специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель);</p> <p>технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран);</p> <p>программное обеспечение: Windows, Office.</p>	
	<p>Помещение №211 НОТ, площадь — 19,3 кв.м; помещение для хранения и профилактического обслуживания оборудования.</p> <p>сплит-система — 1 шт.;</p> <p>холодильник — 1 шт.;</p> <p>технические средства обучения (мфу — 1 шт.;</p> <p>проектор — 1 шт.;</p> <p>компьютер персональный — 2 шт.),</p> <p>программное обеспечение: Windows, Office.</p>	
	<p>Помещение №226 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 35,9 кв.м.; помещение для самостоятельной работы.</p> <p>технические средства обучения (компьютер персональный — 13 шт.);</p> <p>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>	
	<p>Помещение №432 ГУК, посадочных мест — 16; площадь — 35,5 кв.м; помещение для самостоятель-</p>	

	<p>ной работы. технические средства обучения (компьютеры персональные); 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</p>	
	<p>Помещение №211а НОТ, посадочных мест — 30; площадь — 47,1 кв.м.; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения (принтер — 2 шт.; экран — 1 шт.; проектор — 1 шт.; сетевое оборудование — 1 шт.; ибп — 1 шт.; компьютер персональный — 6 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</p>	
	<p>Помещение №433 ГУК, площадь — 17,2 кв.м; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения(компьютеры персональные); 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</p>	