Приложение 5

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, информационных технологий и креативных индустрий
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Т. М. Кожевникова
«17» июня 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.В.ДВ.04.30 Менеджмент карьеры: как стать успешным руководителем

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль/направленность/специализация: Менеджмент организации

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2022

Тамбов, 2026

Автор программы:
Кандидат психологических наук, доцент Труфанова Татьяна Анатольевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент (уровень бакалавриата) (приказ Министерства науки и высшего образования РФ от «12» августа 2020 г. № 970).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры экономики и менеджмента «27» июня 2022 г. Протокол № 11

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, информационных технологий и креативных индустрий, Протокол от «17» июня 2026 г. № 10.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины…… 4

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата……. 15

3. Объем и содержание дисциплины…… 15

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства…… 18

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)…….. 31

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины…… 33

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы……. 34

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- информационно-аналитический
- организационно-управленческий

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сферах: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность, 08 Финансы и экономика

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Проектирует траекторию своего профессионального роста и личностного развития, расширяет свой профессиональный кругозор: приобретает и использует на практике базовые знания, умения и навыки из различных сфер профессиональной деятельности, в том числе применяет способы выявления и оценки индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, построения профессиональной карьеры и определения стратегии профессионального развития

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения						
		Очно-заочная (семестр)						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Self skills и тьюторство				+			
2	Street данс			+				
3	Аналитическое чтение			+				
4	Бизнес-планирование в АльтИнвест				+			
5	Биология развития человека в норме и патологии				+			
6	Биржевое дело				+			

7	Бухгалтерский учет в кредитных организациях					+		
8	B2B-маркетинг: аналитика и результативное управление						+	
9	Введение в психологию кризисных состояний и отклоняющегося поведения		+					
10	Виктимология			+				
11	Военная пропаганда как информационное оружие				+			
12	Вожатский практикум				+			
13	Восстановление истории семьи по открытым информационным базам данных				+			
14	Геймификация в образовании			+				
15	Генетика человека		+					
16	Геополитика и политическая география		+					
17	Двигательный режим (инструктор по физической культуре)				+			
18	Девальвация нормы психического и личностного развития: причины и последствия				+			
19	Демографические и миграционные процессы			+				
20	Диагностика и психологические технологии профилактики отклоняющегося поведения				+			
21	Духовно-нравственное воспитание		+					
22	Зарубежная литература и вызовы современности				+			
23	Зарубежный Поп-вокал				+			
24	Защита прав человека		+					

25	Здоровье-формирующие технологии в образовательной среде		+					
26	Игровые технологии			+				
27	Институт семьи в современном обществе		+					
28	Интернет-аналитика – основа продвижения современного предприятия			+				
29	Информационные технологии в истории				+			
30	Как любить ребенка: эмоциональный компонент родительского отношения			+				
31	Коммуникация и коммуникативная компетентность		+					
32	Комплаенс в системе обеспечения безопасности бизнеса				+			
33	Комплексная экономическая безопасность бизнеса			+				
34	Компьютерная графика и дизайн		+					
35	Контроль за исполнением ремонтов в многоквартирных домах			+				
36	Коучинг эффективного общения. Техники развития эмоционального интеллекта			+				
37	Кредитование физических лиц		+					
38	Критический инструментарий для принятия решений и аргументация				+			
39	Культивирование микроорганизмов				+			
40	Латина Данс		+					
41	Лингвистическая экспертиза спорных текстов				+			

42	Литература русского зарубежья			+				
43	Личное планирование и управление рабочим временем			+				
44	Логика		+					
45	Методика составления родословной			+				
46	Методы анализа информационных потребностей посетителей сайта							+
47	Методы изучения повседневности		+					
48	Методы изучения семьи				+			
49	Механизмы протекания органических реакций			+				
50	Мир современного искусства: постмодернистский проект		+					
51	Мировые войны в сравнительно-историческом ракурсе		+					
52	Модели электронной коммерции				+			
53	Моделирование инвестиционного портфеля клиента							+
54	Молекулярная микробиология и вирусология		+					
55	Молекулярно-биологические основы поведения и зависимостей		+					
56	Мотивация в коучинге				+			
57	Налогообложение бизнеса			+				
58	Нормы и правила современного этикета				+			
59	Нормы языкового общения в условиях виртуальной среды			+				
60	Общая физиология микроорганизмов			+				

61	Организационно-правовые основы деятельности некоммерческих организаций		+					
62	Организация работы с детьми				+			
63	Организация работы с семьей			+				
64	Организация работы спортивного судьи			+				
65	Организация развивающей предметно-пространственной среды				+			
66	Основные приемы эффективной работы с информацией			+				
67	Основы 3D-моделирования			+				
68	Основы академического рисунка		+					
69	Основы академической живописи			+				
70	Основы аргументации				+			
71	Основы бального танца				+			
72	Основы биологической статистики		+					
73	Основы видеоблогинга				+			
74	Основы декоративной живописи				+			
75	Основы деловой коммуникации на иностранном языке		+					
76	Основы игры на барабанной установке		+					
77	Основы игры на клавишных инструментах				+			
78	Основы игры на электрогитаре			+				
79	Основы коммуникации в интернет-пространстве		+					
80	Основы конфликтологии			+				
81	Основы копирайтинга			+				

82	Основы коучинга		+					
83	Основы логики		+					
84	Основы логопедии		+					
85	Основы медицинских знаний в адаптивной физической культуре		+					
86	Основы общей патологии и тератологии в адаптивной физической культуре			+				
87	Основы организации работы с молодежью		+					
88	Основы правильного питания			+				
89	Основы предоставления жилищно-коммунальных услуг населению		+					
90	Основы рационального природопользования		+					
91	Основы современного вокала		+					
92	Основы современных методов физического анализа вещества				+			
93	Основы судебной лингвистической экспертизы			+				
94	Основы физиологии и гигиены детей		+					
95	Основы частной патологии в адаптивной физической культуре				+			
96	Основы эффективного менеджмента			+				
97	Особенности рассмотрения семейных споров			+				
98	Особенности рассмотрения трудовых споров				+			
99	Особенности самопрезентации в цифровой среде			+				
100	Оформление результатов биологических исследований				+			
101	Оценка VBM-менеджмента						+	

102	Оценка бренда компании							+
103	Оценка кредитоспособности заемщика						+	
104	Оценка стоимости и управление портфелем бизнеса					+		
105	Педагогическая техника и мастерство		+					
106	Педагогические технологии обучения цифрового поколения				+			
107	Педагогический артистизм		+					
108	Педагогический дизайн технологий обучения				+			
109	Письменный перевод документов физических лиц			+				
110	Письменный перевод документов юридических лиц				+			
111	Планирование и организация биологических исследований			+				
112	Поведение в публичных местах			+				
113	Повседневные разговоры				+			
114	Познание себя через практическую психологию			+				
115	Познание себя через психодиагностику		+					
116	Понятие психологической травмы в современной психологии		+					
117	Посттравматическое личностное развитие: приговор или точка личностного роста			+				
118	Правовые основы природопользования			+				
119	Практикум по игровым технологиям				+			

120	Практикум по организации логопедической работы в дошкольном образовательном учреждении				+			
121	Проблема смысла жизни и ценности в философии			+				
122	Программирование на языке Python. Базовый курс		+					
123	Программирование на языке Python. Продвинутый курс			+				
124	Программирование на языке Python. Разработка веб-приложений с использованием Flask				+			
125	Противодействие коррупции и формирование антикоррупционного поведения личности		+					
126	Профессиональные компетенции тьютора			+				
127	Психика и мозг		+					
128	Психология благополучия, или психология счастливого человека				+			
129	Психология девиантной личности			+				
130	Психология детства		+					
131	Психология индивидуализации и тьюторство		+					
132	Психология креативности			+				
133	Психология критического мышления		+					
134	Психология молодости и зрелости				+			
135	Психология подросткового и юношеского возраста			+				
136	Психология раннего возраста			+				

137	Психология творческого саморазвития		+					
138	Психолого-педагогические основы игровых технологий		+					
139	Психофизиологические основы поведения и когнитивных функций			+				
140	Режиссура и актерское мастерство				+			
141	Речевое искусство			+				
142	Родословно-биографическое краеведение		+					
143	Русская писательская критика XIX-XXI веков		+					
144	Русский Поп-вокал			+				
145	Самоменеджмент: методики и технологии				+			
146	Самоорганизация и саморегуляция в виртуальном мире				+			
147	Саморазвитие и актерское мастерство				+			
148	Сегментирование рынка и изучение потребительских предпочтений					+		
149	Современная химия и окружающая среда		+					
150	Современные инструменты личной эффективности		+					
151	Современные информационные технологии в бизнесе					+		
152	Современные методы химического анализа в криминалистике				+			
153	Современные молекулярно-биологические и микробиологические методы в криминалистике			+				
154	Современные подходы к персональному менеджменту		+					

155	Современные экологические проблемы		+					
156	Создание интернет-ресурсов для бизнеса						+	
157	Социальные сети как коммуникационные каналы		+					
158	Стандартизация и управление качеством в ресторанном и гостиничном бизнесе				+			
159	Стартап «Art-развитие», применение методов арт-терапевтической работы в социальном проекте				+			
160	Стартап через социальные проекты в некоммерческой организации			+				
161	Стратегии и правила безопасного инвестирования на финансовых рынках		+					
162	Страхование личности			+				
163	Стресс-менеджмент и эффективное взаимодействие				+			
164	Тайм-менеджмент			+				
165	Театральная педагогика		+					
166	Текст и дискурс в Интернете				+			
167	Теоретико-методические основы вожатской деятельности		+					
168	Теория и практика судейства в спорте		+					
169	Теория и практика судейства по видам Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО»				+			
170	Технологии вожатской деятельности			+				
171	Технологии делового общения		+					

172	Технологии коррекции речевых нарушений у детей дошкольного возраста			+				
173	Технологии медиации в разрешении конфликтных ситуаций				+			
174	Технологии развития высших психических функций			+				
175	Технологии рефлексивно-творческого саморазвития			+				
176	Технология и организация гостинично-ресторанного комплекса			+				
177	Тренинг «Майнд-фитнес»				+			
178	Управление государственными закупками				+			
179	Управление продажами							+
180	Управляющий рестораном: карьера, развитие и компетенции		+					
181	Функциональная составляющая эффективного менеджмента				+			
182	Цифровая культура	+	+					
183	Человек на войне как социокультурный феномен			+				
184	Экология атмосферы			+				
185	Экология гидросферы				+			
186	Экономика природопользования				+			
187	Экономико-правовые аспекты создания и развития собственного бизнеса		+					
188	Электронный бизнес. Электронная коммерция		+					
189	Энергоэффективность и энергосбережение в жилищной сфере				+			

190	Этнокультурные регионы мира				+			
191	Ювенальное право				+			
192	Язык как объект судебной экспертизы		+					
193	Языковая личность в виртуальном пространстве		+					

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Менеджмент карьеры: как стать успешным руководителем» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент.

Дисциплина «Менеджмент карьеры: как стать успешным руководителем» изучается в 3 семестре.

3.Объем и содержание дисциплины

3.1.Объем дисциплины: 2 з.е.

Очно-заочная: 2 з.е.

Вид учебной работы	Очно-заочная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	**72**
Контактная работа	24
Лекции (Лекции)	12
Практические (Практ. раб.)	12
Самостоятельная работа (СР)	48
Зачет	-

3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лекции	Практ. раб.	СР	
		О-З	О-З	О-З	
3 семестр					
1	Карьера: понятие, цели, виды.	2	2	12	Опрос
2	Управление карьерой.	2	2	12	Опрос; Выполнение практических заданий
3	Индивидуальное планирование карьеры руководителя	2	2	6	Опрос; Тестирование
4	Постановка карьерных целей и управление временем.	2	2	6	Опрос

5	Эффективный поиск работы.	2	2	6	Опрос; Выполнение практических заданий
6	Жизненный путь и карьера.	2	2	6	Опрос; Тестирование

Тема 1. Карьера: понятие, цели, виды. (УК-6)

Лекция.

Понятие «карьера», «деловая карьера». Карьера как сбалансированное соотношение процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства. Служебно-профессиональное продвижение и его отличие от деловой карьеры. Многомерность карьеры. Векторы возможного развития и продвиже-ния. Типы деловой карьеры. Профессиональная карьера. Внутриорганизационная карьера. Виды карьерного процесса. Типовые модели карьеры. Карьерный процесс. Карьерный потенциал личности.

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Задания для самостоятельной работы.

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.
2. Проведите сравнительный анализ понятий «карьера», «деловая карьера» и «служебно-профессиональное продвижение».
3. Проведите анализ типов карьер.
4. Приведите примеры карьеры знаменитых личностей и их типов карьеры.

Тема 2. Управление карьерой. (УК-6)

Лекция.

Этапы карьеры. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвиже-нием. Планирование деловой карьеры. Индивидуальный план карьеры. Обучение плани-рованию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Технологии, используемые при планировании карьеры. Карьерограмма. Развитие карьеры персонала в организации. Развитие карьеры как личностный рост. Развитие карьеры на организационном уровне. Развитие карьеры на индивидуальном уровне. Гендерные аспекты развития карьеры.

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Выполнение практических заданий

Задания для самостоятельной работы.

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.
2. Проведите сравнительный анализ понятий «Управление карьерой», «планирование карьеры», «развитие карьеры».
3. Проведите анализ основных технологий планирования карьеры.
4. Подготовьтесь к дискуссии: «Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры»

Тема 3. Индивидуальное планирование карьеры руководителя (УК-6)

Лекция.

Понятие и направления карьеры руководителя. Основы планирования карьеры руководителя. Карьера без должности руководителя. Характеристика образцового руководителя. Личный жизненный план карьеры руководителя. Особенности развития карьеры руководителя в зарубежных и российских организациях

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Тестирование

Задания для самостоятельной работы.

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.
2. Проведите анализ направлений карьеры руководителя.
3. Разработайте карьерограмму специалиста по управлению персоналом.
3. Разработайте карьерограмму руководителя организации.
4. Прочитайте книгу Ли Якока Ли «Карьера менеджера» и подготовьтесь к дискуссии: «Критерии успешной карьеры руководителя».

Тема 4. Постановка карьерных целей и управление временем. (УК-6)

Лекция.

Самоменеджмент и личный успех. Профессиональная успешность. Выбор карьеры. Профессиональный стандарт. Трудовые функции. Профессиональные навыки. Целеполагание карьерного развития. Цели карьерного саморазвития. Принципы формирования карьерных целей. Планирование как основа самоуправления карьерой. Составление личного плана карьеры. Реализация карьерного плана. Тайм-менеджмент. Правила управления временем. Стратегия самоуправления карьерой. Карьерная среда и ее влияние на развитие карьеры. Функциональные взаимосвязи в процессе самоуправления деловой карьерой. Самоконтроль деловой карьеры.

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Задания для самостоятельной работы.

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.
2. Изучите профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом».
3. Подготовьтесь к дискуссии: «Карьерная среда и ее влияние на развитие карьеры».
4. Разработайте личный план карьеры.

Тема 5. Эффективный поиск работы. (УК-6)

Лекция.

Рынок труда. Конкуренция при трудоустройстве на работу. Оценка личных качеств, анализ знаний, умений и навыков, приобретенных во время учебы и во время прохождения практики. Способы поиска работы. Преимущества и риски различных спо-собов трудоустройства.

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Выполнение практических заданий

Задания для самостоятельной работы.

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.
2. Проведите анализ рынка труда Тамбовской области.
3. Составьте собственное резюме.

Тема 6. Жизненный путь и карьера. (УК-6)

Лекция.

Мотивы выбора вариантов карьеры. Модели карьерного развития. Качества характера, необходимые для карьерного развития. Протежирование и карьера. Возраст и карьера. Здоровье и карьера. Барьеры карьерного развития. Кризисы карьерного развития. Процесс формирования личности профессионала. Профессионализм и модели специалиста. Возрастные и биографические кризисы. Идентификация личности с профессией. Изменение личности в профессии. Профессиональные деформации. Преду-преждение и профилактика профессиональной деформации. Эмоциональное выгорание. Причины профессионального выгорания. Гендерный аспект карьерного роста. Женщина и карьера. Мужчина и карьера. Имидж и карьера.

Практическое занятие.

Опрос / собеседование по теме лекции

Тестирование

Задания для самостоятельной работы.

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.
2. Изучите гендерные аспекты карьерного роста в российских и зарубежных организациях.
3. Проведите анализ собственных личностных качеств, необходимых для карьерного развития.
4. Как может развиваться профессиональная карьера по выбранной вами профессии / специальности в зависимости от выбранного вами способа. Предположите, какие плюсы и минусы имеет тот или иной способ построения профессиональной карьеры.

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

3 семестр

- текущий контроль – 80 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов

Распределение баллов по заданиям:

№ темы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Max. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки
1.	Карьера: понятие, цели, виды.	Опрос	10	10 баллов – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. 8 баллов - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. 6 баллов – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно 4 балла – студент для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. 2 балла – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал.

2.	Управление карьерой.	Опрос	10	10 баллов – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. 8 баллов - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. 6 баллов – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно 4 балла – студент для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. 2 балла – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал.
		Выполнение практических заданий	10	10 баллов – студент выполнил работу полностью без ошибок и недочетов. 9 баллов – студент выполнил работу полностью, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, допустил не более двух недочетов. 7 баллов – студент выполнил больше половины работы без ошибок и недочетов. 6 баллов – студент выполнил чуть больше половины работы, но допустил в ней не более двух недочетов. 5 баллов – студент выполнил половину работы без ошибок и недочетов. 4 балла – студент выполнил половину работы, допустил не более двух недочетов. 3 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не более двух недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов.
3.	Индивидуальное планирование карьеры руководителя	Опрос	10	10 баллов – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. 8 баллов - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. 6 баллов – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно 4 балла – студент для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. 2 балла – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал.

		Тестирование(контрольный срез)	10	10 баллов – студент правильно отвечает на 100% вопросов в тесте. 9 баллов – студент правильно отвечает на 90% вопросов в тесте. 8 баллов – студент правильно отвечает на 80% вопросов в тесте. 7 баллов – студент правильно отвечает на 70% вопросов в тесте. 6 баллов – студент правильно отвечает на 60% вопросов в тесте. 5 баллов – студент правильно отвечает на 50% вопросов в тесте. 4 балла – студент правильно отвечает на 40% вопросов в тесте. 3 балла – студент правильно отвечает на 30% вопросов в тесте. 2 балла – студент правильно отвечает на 20% вопросов в тесте. 1 балл – студент правильно отвечает на 10% вопросов в тесте.
4.	Постановка карьерных целей и управление временем.	Опрос	10	10 баллов – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. 8 баллов - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. 6 баллов – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно 4 балла – студент для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. 2 балла – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал.
5.	Эффективный поиск работы.	Опрос	10	10 баллов – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. 8 баллов - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. 6 баллов – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно 4 балла – студент для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. 2 балла – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал.

		Выполнение практических заданий	10	10 баллов – студент выполнил работу полностью без ошибок и недочетов. 9 баллов – студент выполнил работу полностью, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, допустил не более двух недочетов. 7 баллов – студент выполнил больше половины работы без ошибок и недочетов. 6 баллов – студент выполнил чуть больше половины работы, но допустил в ней не более двух недочетов. 5 баллов – студент выполнил половину работы без ошибок и недочетов. 4 балла – студент выполнил половину работы, допустил не более двух недочетов. 3 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не более двух недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов.
6.	Жизненный путь и карьера.	Опрос	10	10 баллов – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. 8 баллов - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. 6 баллов – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно 4 балла – студент для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. 2 балла – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал.
		Тестирование(контрольный срез)	10	10 баллов – студент правильно отвечает на 100% вопросов в тесте. 9 баллов – студент правильно отвечает на 90% вопросов в тесте. 8 баллов – студент правильно отвечает на 80% вопросов в тесте. 7 баллов – студент правильно отвечает на 70% вопросов в тесте. 6 баллов – студент правильно отвечает на 60% вопросов в тесте. 5 баллов – студент правильно отвечает на 50% вопросов в тесте. 4 балла – студент правильно отвечает на 40% вопросов в тесте. 3 балла – студент правильно отвечает на 30% вопросов в тесте. 2 балла – студент правильно отвечает на 20% вопросов в тесте. 1 балл – студент правильно отвечает на 10% вопросов в тесте.

7.	Премиальные баллы	20	Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены: - за проект, выполненный по заказу работодателя и реализованный на практике – 20 баллов; - полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов; - победа в межрегиональной олимпиаде – 20 баллов; - участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплине – 20 баллов; - публикация статьи по тематике изучаемой дисциплины в сборнике студенческих работ / материалах всероссийской конференции / журнале из перечня ВАК – 10 / 15 / 20
8.	Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы	100	Студент имеет возможность набрать баллы за семестр, предоставив во время промежуточной аттестации все выполненные задания, в т.ч. по контрольным срезам
9.	Итого за семестр	100	

Итоговая оценка по зачету выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
50 - 100 баллов	Зачтено
0 - 49 баллов	Не зачтено

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Выполнение практических заданий

Тема 2. Управление карьерой.

Кейс. Выбор приемника на должность директора обувной фабрики «Стрела»

Павел Георгиевич Нечипоренко руководит обувной фабрикой «Стрела» в течение 15 лет. Через два года он собирается выйти на пенсию и полностью посвятить себя любимому делу – выращиванию гладиолусов. Как опытный руководитель, он понимает, что должен заблаговременно подобрать т подготовить себе преемника. Это тем более важно, что «Стрела» переживает не лучшие времена – объемы производства падают, так как продукция фабрики не выдерживает конкуренции с импортной обувью, работники получают заработную плату в течение трех месяцев, устаревшее оборудование требует замены. Павел Георгиевич рассматривает три возможные кандидатуры на свою должность – Александра Платонова, Ирины Семеновой и Игоря Северского, но не может сделать свой выбор (см. таблицу 1).

Таблица 1 Характеристики кандидатов на должность директора

А.Платонов

И.Семенова

И.Северский

Возраст

Образование

высшее, инженер-экономист

высшее,инженер-технолог

высшее, инженер-механик

Занимаемая должность

начальник отдела сбыта и снабжения (1 год)

главный технолог (5 лет)

главный инженер (11 лет)

Предыдущий опыт работы

3 года – ген. директор ТОО «Горизонт» (установка металлических дверей), 15 лет - служба в армии: экономист, нач. фин. части полка

1 год – зам. главного технолога, 3 года – нач. цеха, 3 года – инженер по снабжению, 3 года – инженер-технолог (все «Стрела»)

4 года – главный инженер, 5 лет – нач. производства, 4 года – нач. цеха, 3 года – бригадир, 6 лет – токарь (все завод металлоконструкций)

Навыки коммуникации

хорошие

отличные

средние

Прилежание

хорошее

отличное

исключительное

Авторитет в коллективе

средний

высокий

высокий

Аналитические способности

хорошие

исключительные

хорошие

Настойчивость

исключительная

высокая

высокая

Вопросы:
1. Кого бы Вы посоветовали Павлу Георгиевичу в качестве преемника? Почему?
2. Составьте индивидуальные планы развития для каждого из кандидатов.

Тема 5. Эффективный поиск работы.

Кейс «Требую повышения»

Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия: – получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения; – составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений; – вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю. В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия:

– по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть;

– официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой;

– оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Вопросы и задания

Оцените предложение руководителя по каждому пункту.

Какие условия Вы хотели бы изменить?

Предложите руководителю свой вариант решения.

Опрос

Тема 1. Карьера: понятие, цели, виды.

Вопросы для опроса:

1. Что такое карьера? Что представляет собой карьера в широком и узком смыслах? Приведите собственное определение карьеры.
2. Что такое «деловая карьера»? Понятия «карьера» и «деловая карьера» - идентичные понятия?
3. Каковы основные типы деловой карьеры?

Тема 2. Управление карьерой.

Вопросы для опроса:

1. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь? Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

2.Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 4 года. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

3. Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 10 лет. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

Тема 3. Индивидуальное планирование карьеры руководителя

Вопросы для опроса:

1. Что представляют собой карьера руководителя.
2. Опишите направления развития карьеры руководителя.
3. Как планировать карьеру руководителя?

Тема 4. Постановка карьерных целей и управление временем.

Вопросы для опроса:

1. Раскройте сущность понятия "самоменджмент»". В чем специфика само менеджмента карьеры?
2. От чего зависит профессиональная успешность?
3. Что представляют собой профессиональные стандарты?

Тема 5. Эффективный поиск работы.

Вопросы для опроса:

1. Представьте виды личной профессиональной карьеры.
2. Охарактеризуйте особенности современного рынка труда.
3. В чем заключается конкуренция при устройстве на работу?

Тема 6. Жизненный путь и карьера.

Вопросы для опроса:

1. Назовите мотивы выбора вариантов карьеры.
2. Какие личностные качества необходимы для карьерного развития?
3. Какие профессиональные качества необходимы для карьерного развития?

Тестирование

Тема 3. Индивидуальное планирование карьеры руководителя

Тест

1. Общепринятое определение категории «карьера» означает:

а) должностное перемещение занятых;

б) статусные роли, через которые проходит индивид за рабочую жизнь;

в) род занятий, путь к успеху, видному положению в обществе;

г) индивидуально осознанную последовательность изменений во взглядах, позициях и поведении человека на свою роль в обществе.

2. Типология деловой карьеры включает следующие ее виды:

а) по сфере деятельности — государственная, дипломатическая, общественная и т.п.;

б) по количеству охватываемых организаций — внутриорганизационная, межорганизационная, предпринимательская;

в) профессионально-квалификационная (инженер, кандидат наук, доктор наук);

г) все вместе взятое.

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

а) «трамплин»;

б) «лестница»;

в) «змея»;

г) «перепутье».

Тема 6. Жизненный путь и карьера.

Тест

1. Жизненные планы человека:

а) охватывают все сферы его жизнедеятельности;

б) сосредоточены только на возможностях должностного и профессионального роста;

в) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы индивида (культура, спорт и т.п.);

г) сфокусированы лишь на одной, с точки зрения человека, наиболее важной, сфере деятельности (семья, досуг, работа).

2. В середине карьеры с возрастом, как правило:

а) сложность жизненных планов снижается, а число планируемых сфер жизнедеятельности резко падает;

б) сложность жизненных планов остается на прежнем уровне, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;

в) сложность жизненных планов возрастает, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;

г) планы уточняются и концентрируются на одной или двух основных сферах жизнедеятельности, и при этом они детально прорабатываются.

3. Целью жизненного плана является в перспективе:

а) достижение определенного социального статуса;

б) всестороннее развитие личности;

в) удовлетворение социально-культурных запросов;

г) все вместе взятое.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (УК-6)

1. Понятие кадровой политики. Задачи и особенности кадровой политики в современных (рыночных) условиях. Классификация кадровой политики.
2. Кадровая стратегия организации. Факторы, определяющие кадровую стратегию организации.
3. Кадровое планирование. Стратегическое, тактическое и оперативное кадровое планирование.
4. Планирование потребности в персонале. Планирование привлечения персонала. Планирование высвобождения или сокращения персонала.
5. Особенности планирования персонала в государственном и муниципальном управлении.
6. Система управления персоналом организации. Организационная структура системы управления персоналом.
7. Основные принципы управления персоналом и их характеристика. Методы управления персоналом.
8. Кадровое обеспечение системы управления персоналом. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
9. Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом. Делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.
10. Информационное обеспечение системы управления персоналом. Техническое обеспечение системы управления персоналом.
11. Особенности правового регулирования управления персоналом.
12. Персонал как объект управления. Основные характеристики персонала.
13. Понятие контроллинга персонала и его функции
14. Понятие маркетинга персонала и его функции.
15. Понятие лизинга персонала и его функции
16. Понятия «подбор персонала», «отбор персонала», «набор персонала», «рекрутмент», «найм персонала». Критерии отбора кандидатов.

17. Технология поиска кандидатов. Выбор источников привлечения. Биографическая информация и составление резюме.

18. Современные методы обучения персонала. Тренинг. Видеотренинг. Коучинг как современный метод обучения и развития руководителей и специалистов.

19. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников государственной службы.

20. Понятие «карьера», «деловая карьера». Виды карьерного процесса. Типовые модели карьеры.

21. Планирование деловой карьеры, служебно-профессионального продвижения.

22. Понятие резерва кадров. Работа с кадровый резервом.

23. Кадровый резерв.

24. Особенности работы с кадровым резервом.

25. Методы оценки деятельности работника.

26. Аттестация персонала как основной метод оценки деятельности работника.

27. Понятие лидерства. Соотношение лидерства и руководства в управлении персоналом

28. Характер труда и роли руководителя (менеджера) в организации

29. Понятие организационного конфликта. Структура и динамика конфликта. Управление и урегулирование конфликтов на государственной гражданской службе.

30. Сущность, средства и формы делового общения. Основные виды делового общения.

Типовые задания для зачета (УК-6)

1.Напишите текст объявления о вакансии на должность специалиста по управлению персоналом, используя концепцию маркетинга персонала.

2.Составьте резюме и сопроводительное письмо для участия в конкурсе на объявленную вакансию.

3.Максим Киверин после окончания высшего учебного заведения по направлению «Машиностроение» с профилем подготовки «Машины и технологии высокоэффективных процессов обработки материалов», устроился на машиностроительный завод «АРМАДА». За время обучения в вузе Максим приобрел некоторые практические навыки работы, но на этом заводе он был впервые.

Задание:

1 Опишите виды адаптации нового работника.

2 Определите, с какими проблемами может столкнуться новый работник.

3 Разработайте программу адаптации Максима Киверина.

4.Начальник кадровой службы крупной торговой компании стоит перед непростым выбором. Один из сотрудников филиала работает в компании дольше всех основных сотрудников и в настоящее время претендует на должность руководителя регионального филиала. При этом есть другой сотрудник, который по профессиональным качествам более соответствует этой должности. Назначение второго сотрудника на должность руководителя регионального филиала вызовет сильное недовольство первого и, скорее всего, волну недовольства всех сотрудников филиала.

Вопросы:

1 Как поступить начальнику кадровой службы?

2 Какие действия он должен предпринять в такой ситуации?

3 Предложите критерии оценки персонала при продвижении по карьерной лестнице.

5.Переводчик ОАО «Зоя» разгласил (в присутствии свидетелей) конфиденциальную информацию, составляющую коммерческую тайну данного общества. В трудовом договоре с этим переводчиком есть норма о том, что «работник обязуется не разглашать сведения, представляющие собой коммерческую тайну». Какие меры ответственности могут быть применены к данному переводчику, в каком порядке?

6.Соотнесите спрос рабочей силы на рынке труда с видами внешнего маркетинга персонала. Приведите примеры для каждого вида.

Нерегулярный спрос Стимулирующий маркетинг персонала

Отрицательный спрос Синхромаркетинг персонала

Полноценный спрос Демаркетинг персонала

Скрытый спрос Конверсионный маркетинг персонала

Нерациональный спрос Развивающий маркетинг персонала

Падающий спрос Поддерживающий маркетинг персонала

Чрезмерный спрос Ремаркетинг персонала

Отсутствующий спрос Противодействующий маркетинг персонала

7.Разработайте стратегию управления персоналом и рекомендации по ее реализации применительно к следующей ситуации: фирма вынуждена сокращать затраты на персонал — соцпакет, расходы на обучение. Как удержать людей и убедить их, что это временные трудности?

8.Изучите описание деятельности компании и ситуацию, сложившуюся в организации. Какой тип и вид кадровой политики стоит выбрать? Как лучше сочетать бизнес-стратегию и кадровую стратегию в сложившихся условиях? Предложите, как провести реорганизацию с минимальными негативными последствиями, сохранив при этом ценные кадры.

Модный глянцевый журнал был учрежден и «раскручен» западным инвестором, сторонником и знатоком «высокого стиля» в журналистике. Собственник продал

компанию российскому бизнесмену. Нового хозяина в принципе устраивает уровень менеджмента, налаженных связей и системы продвижения компании, однако он считает журнал несколько консервативным по содержанию, а редакцию – слишком разборчивой в приглашении «звездных» лиц, рекламируемых товаров, тем и пр.

Руководитель отдела рекламы и продаж в целом поддерживает собственника в его стремлении расширить аудиторию и тематику журнала, однако предостерегает от радикальной смены курса, которая может привести к утрате команды – главного редактора и его сторонников.

9.При проведении в бухгалтерии ревизии 15 февраля было установлено, что бухгалтер расчетной части Храмова 5 июня прошлого года допустила по небрежности в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии генеральный директор через 2 недели после обнаружения проступка объявил Храмовой выговор. 1. Правильно ли наложено взыскание?

10.Представьте в виде схемы структурно-логическую связь понятий: «обучение», «образование», «воспитание», «формы обучения», «методы обучения», «профессиональное обучение», профессиональное образование», «профессиональное воспитание», «непрерывное образование», «внутрифирменное обучение», «концепция обучения», «подготовка кадров», «повышение квалификации кадров», «переподготовка кадров», «дополнительное обучение», «адаптация», «первичное развитие новых сотрудников», «аттестация», «аттестация персонала организации», «текущая деловая оценка персонала организации». При необходимости включите в схему дополнительные понятия, поясняющие и раскрывающие толкования приведенных выше понятий.

11.Определите условия практической реализации основных современных теорий мотивации:

Теория мотивации Условия практической реализации

12.Проанализируйте ситуации, сложившиеся на фирме, и предложите способы мотивации сотрудников с целью устранения конфликтной ситуации с максимальной пользой для организации (анализ ситуации проводится по заданной ниже схеме мотивационного процесса:

1). Ценного специалиста по маркетингу переманивает конкурент.

2). Из офиса генерального директора происходят утечка информации конкуренту.

3). Работники крупной корпорации противятся слиянию с другой крупной компанией.

4). Опытный (10 лет стажа работы) специалист стал хуже выполнять задания.

5). В организации работают преимущественно женщины, межличностные отношения напряжены.

Схема мотивационного процесса:

1) анализ ситуации: место сложившейся ситуации (организация, рабочее место), участники ситуации (взаимосвязи, кандидатуры);

2) определение проблемы: формулирование проблемы, причины и мотивы;

3) постановка целей мотивации работника (работников): выявление потребностей, определение иерархии потребностей, анализ изменения потребностей, «потребности-стимулы», стратегия, способ мотивации;

4) осуществление мотивации: создание отвечающих потребностям условий, обеспечение вознаграждения за результаты, создание уверенности и возможности достижения цели, создание впечатления от ценности вознаграждения;

5) управление мотивацией: контроль за ходом мотивационного процесса, сравнение полученных результатов с требуемыми, корректировка стимулов.

13.Сформулируйте рекомендации для руководителей и подчиненных в разрешении конфликтов по «по вертикали». Что не рекомендуется делать и какие попытки предпринять для разрешения таких конфликтов?

Рекомендации для руководителя Рекомендации для подчиненного

14.Укажите, правомерно ли требование работника кадровой службы о предоставлении всех вышеперечисленных документов в данной ситуации? Какие документы, и на каком основании предъявляются работодателю лицом, поступающим на работу для заключения трудового договора?

При приеме на работу на должность инженера по охране труда (для заключения трудового договора) в Искитимский карьер ОАО «Новосибирское карьероуправление» специалист кадровой службы потребовал от Протасовой Е.М. следующие документы:

– паспорт;

– трудовую книжку;

– справку о состоянии здоровья;

– характеристику с прежнего места работы;

– свидетельство о постановке на учет в налоговом органе (индивидуальный номер налогоплательщика – ИНН);

– страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

– документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;

– справку о семейном положении;

– документы воинского учета;

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования.

15.Разработайте комплекс маркетинга персонала (4P – product (товар), price (цена), place (место сбыта) и promotion (продвижение) для следующих видов товара:

а) должность HR-менеджера в крупной иностранной компании;

б) рабочее место рекрутера в кадровом агентстве.

Покажите особенности позиционирования данных видов товара.

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)

«зачтено» (50 - 100 баллов)	УК-6	Демонстрирует знания методов планирования собственной деятельности, способов самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития. Умеет применять методы планирования собственной деятельности, способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития. Владеет навыками применения методов планирования собственной деятельности, способов самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития
«не зачтено» (0 - 49 баллов)	УК-6	Не демонстрирует знания методов планирования собственной деятельности, способов самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития. Не умеет применять методы планирования собственной деятельности, способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития. Не владеет навыками применения методов планирования собственной деятельности, способов самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;

- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.

- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентаци, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);

- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);

- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);

- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;

- полнота и глубина ответа;

- сознательность ответа;

- логика изложения материала;

- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;

- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;

- использование дополнительного материала;

- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели. ссылки на ресурсы. соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;

- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;

- личностные качества: ораторские способности. соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы:

- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учебник. - Изд-е 3-е, доп. и перераб.. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 318 с.

2. Кибанов А.Я., Гос. ун-т управления Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-практическое пособие. - М.: Проспект, 2012. - 41 с.

3. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом : Учебник для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ЮНИТИ, 2003. - 554 с.

6.2 Дополнительная литература:

1. Жуков А. А. Персонал. Управление. Инновации. Современные подходы к организации управления персоналом на предприятиях туриндустрии : монография. - Санкт-Петербург: Петрополис, 2009. - 212 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=255795

2. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «психология», «менеджмент организации», «управление персоналом». - 2022-03-26; Психология развития и мотивации персонала. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/81836.html

3. Пугачев В. П. Управление персоналом организации: практикум : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 280 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/455030

4. Лоскутова М.В., Картушина Е.Н. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учеб.-метод. пособ. для магистров по напр. подгот. 080400 - Управление персоналом. - Тамбов: [Изд-во Бизнес-Наука-Общество], 2012. - 124 с.

5. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации : Учеб.-практич. пособие. - 4-е изд.,перераб. и доп.. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. - 363 с.

6. Шлендер, П. Э., Лукашевич, В. В., Мостова, В. Д., Артемьев, А. Н., Соскин, Я. Г. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «менеджмент организации» и «управление персоналом». - 2020-10-10; Управление персоналом. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/71073.html

6.3 Иные источники:

1. Портал «Гуманитарное образование» - http://www.humanities.edu.ru/ - http://www.humanities.edu.ru/

2. Гуманитарная электронная библиотека - http://www.lib.ua-ru.net/katalog/41.html

3. Консультант студента. Гуманитарные науки: электронно-библиотечная система - http://www.studentlibrary.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1С:Предприятие 8.2 (8.2.18.61) учебная

7-Zip 9.20

Adobe Photoshop CS3

Adobe Reader XI (11.0.08) - Russian Adobe Systems Incorporated 10.11.2014 187,00 MB 11.0.08

CorelDraw

IBM SPSS Statistics 20

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Oracle VM VirtualBox 3.2.10

Skype

LiteManager Pro - Server

Statistica Base 10 for Windows RU

Консультант Плюс

Альт-Инвест сумм

Операционная система "Альт Образование"

Операционная система Microsoft Windows 10

Операционная система Microsoft Windows XP SP3

Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ"

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Scopus: база данных . – URL: https://www.scopus.com

2. Springer Open (ресурсы Springer открытого доступа): база данных. – URL: https://www.springeropen.com

3. Web of Science: политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая база данных . – URL: https://apps.webofknowledge.com

4. Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» . – URL: https://rusneb.ru

5. Консультант студента. Гуманитарные науки: электронно-библиотечная система. – URL: https://www.studentlibrary.ru

6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: https://elibrary.ru

7. Платформа Nature . – URL: https://www.nature.com/siteindex

8. Springer Journal – база данных журналов коллекции Springer Journal изд-ва Springer Nature (1997-2015 гг.). – URL: https://link.springer.com

9. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: https://www.prlib.ru

10. Российская государственная библиотека: официальный сайт. – URL: https://www.rsl.ru

11. Российская национальная библиотека: официальный сайт. – URL: http://nlr.ru

12. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. – URL: https://biblioclub.ru

13. Электронная библиотека РФФИ. – URL: https://www.rfbr.ru/rffi/ru/library

14. Юрайт: образовательная платформа, электронно-библиотечная система. – URL: https://urait.ru

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.