Негосударственное частное некоммерческое
образовательное учреждение высшего образования
«Армавирский гуманитарно-социальный институт»

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор НЧНОУ ВО «АГСИ»

Документ подписан электронной подписью
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 021CCAC2005AB11FBF4029C85F5CA97E72
Владелец: Токарь Александр Сергеевич
Действителен: с 22.04.2024 г. по 22.07.2025 г.

_____ А.С.Токарь

«24» июня 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДЭ.04.01 УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

Направление подготовки:
38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Управление персоналом организации
Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
(2020,2021,2022 год набора)

Армавир, 2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель - формирование у обучающихся способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде, управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Задачи дисциплины:

–изучение современных технологий личностного развития и профессионального роста;

–изучение видов карьеры и современных технологии построения карьеры;

–формирование умений эффективно организовывать и структурировать свое время для профессионального развития;

–формирование умений формулировать цели при планировании карьеры; разрабатывать планы, применять технологии профессионального развития.

–овладение приемами выстраивания траектории собственного профессионального роста;

–овладение инструментами профессионального развития персонала.

Воспитательной задачей является формирование гражданской позиции, активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Управление карьерой» относится к дисциплинам по выбору обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Управление карьерой» изучается на 4 курсе заочной формы обучения, в 6 семестре очной формы обучения, в 8 семестре очно-заочной формы обучения.

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК 3.2. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды	**Знать:** основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии; **Уметь:** устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации

		своей роли и взаимодействия внутри команды; **Владеть:** методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде;
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	УК 6.2. Использует технологии и методы управления временем при достижении поставленных целей.	**Знать:** основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни; **Уметь**: эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения; **Владеть:** методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни;

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	6 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**90,3**	**90,3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	84	84
Лекции	40	40
Практические занятия	44	44
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**161,7**	**161,7**
Контроль	36	36
ИТОГО:	**288**	**288**
Общая трудоемкость	**8**	**8**

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	8 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**86,3**	**86,3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	80	80
Лекции	36	36
Практические занятия	44	44

Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**174,7**	**174,7**
Контроль	27	27
ИТОГО:	**288**	**288**
Общая трудоемкость	**8**	**8**

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	4 курс
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**14,3**	**14,3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	8	8
Лекции	4	4
Практические занятия	4	4
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**264,7**	**264,7**
Контроль	9	9
ИТОГО:	**288**	**288**
Общая трудоемкость	**8**	**8**

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Общие представления о карьере.	Понятие о карьере и её типах. Профессиональный рост и карьера. Продвижение по служебной лестнице и карьера. Карьера и карьеризм. Карьера и профессия. Причины негативного отношения к понятию «карьера» в нашей стране. Различные трактовки понятия «карьера»: карьера как вид профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути человека; карьера как этапы работы; карьера как реализация жизненных целей; карьера как профессиональный опыт; карьера как служба; карьера как должность; карьера как профессиональный путь. Социально-психологическое содержание понятия «карьера». Различные подходы к выделению типов карьеры: подход Д.Сьюпера, подход Д.Мак Клеланда, подход Л.Кроля, подход Е.Г.Молл. Понятие о якоре карьеры. Выделение типов карьеры в соответствии с якорем карьеры (подход А.Н.Толстой). Теории профессионального роста Т.Кеплоу, Дж.Холленда, Р.Хоппока, А.Роу, Дж.Крамбольца. Типы карьеры, предлагаемые каждым автором.	УК-3 УК-6
Тема 2. Личностные качества в формировании карьеры	Определение персональных качеств: личных, профессиональных, деловых. Понятие профессионализма: готовность, ответственность. Группы навыков, составляющих основу профессиональной деятельности «менеджера». Методы оценки персонала. Перечень навыков, способностей, сильных сторон личности. Требования к кандидату на занятие вакантного места, факторы их оценки. Формирование системы	УК-3 УК-6

	профессиональных корпоративных компетенций. Построение моделей компетенций. Мотивационные характеристики личности в профессиональном совершенствовании, анализ качеств составляющих лидерство. Компетенции успешного руководителя, факторы в развитии компетенции повышающие конкурентоспособность кандидата. Навыки самообразования. Навыки самоорганизации. Навыки самоуправления. Развитие личности и её жизненный путь. Переобучение и планирование карьеры. Личностные основы поведения человека в организации.	
Тема 3. Карьера в условиях современного рынка труда. Основные навыки поведения на рынке труда .	Структура и принципы формирования рынка труда. Виды рынка труда, вакансий. Факторы уровня спроса и предложений на рынке труда. Политика предложений трудовых ресурсов в России. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания. Конкуренция и конкурентоспособность на рынке. Объективные факторы: востребованные профессии. Требования, предъявляемые к специалистам на рынке труда. Противоречия между качеством подготовки специалистов и требованиям рынка труда. Технология поиска работы. Навыки и принципы организации поиска работы. Источники информации о возможностях трудоустройства. Основные виды, способы поиска работы, принципы в организации поиска работы. Посещение организации. Проблемы трудоустройства студентов, их требования к Вузу и государству. Технология поиска работы. Самомаркетинг, самоменеджмент на рынке труда. Способы самопрезентации. Этапы поиска работы: составление резюме и сопроводительного письма к нему; портфолио карьерного продвижения. Общение с работодателем: по телефону, собеседование. Виды собеседования: подготовка и проведение его. Навыки общения с работодателем, особенности на приеме у работодателя. Инновационные механизмы трудоустройства выпускников. Устройство на работу и адаптация в коллективе. Подготовка и оформление документов, необходимых при устройстве на работу: заявления, анкета, автобиография, трудовой договор. Правовые аспекты, учитываемые при составлении трудового договора, ознакомление с корпоративными правилами, структурой предприятия, схемой подчинения. Адаптация: сущность проблемы, виды, время адаптации. Факторы оказывающие воздействие на морально-психологическое состояние в конкретной бизнес- обстановке. Система показателей, оценивающих морально-психологическое состояние коллектива. Степень адаптации (приспособление) сотрудников к трудовой деятельности, в том числе в нестандартных условиях. Условие труда и лояльность. Структура процесса адаптации выпускников к работе на предприятии. Советы новичку в коллективе..	УК-3 УК-6

Тема 4. Планирование карьеры.	Сущность планирования карьеры. Важность процесса планирования карьеры для личности и развития организации, в целом. Тип организации и способ планирования карьеры. Основные составляющие планирования карьеры: планирование образования, планирование культурного роста, развитие физического и психического здоровья, планирование ближайших и перспективных целей и задач. Влияние планирования карьеры на профессионализацию (исследования Т.С.Кабаченко). Основные мотивы построения карьеры (по Д.МакКлеланду): стремление к власти, стремление к успеху, мотив причастности. Факторы, определяющие формирование карьеры. Ориентация на успех как основа планирования карьеры. Объективные и субъективные параметры успеха. Динамика профессионального успеха. Целеполагание и профессиональный успех. Установление целей. Выбор пути достижения цели. Целеустремленность и расширение кругозора. Мотивационная составляющая для движения к цели. Этапы планирования карьеры. Разработка плана развития карьеры. Принципы постановки карьерных целей. Проект по развитию карьеры. Планирование карьеры в организации. Мероприятия по планированию карьеры в организации. Причины, приводящие к неудачам в планировании карьеры (исследование С.Донелл). Карьерные риски	УК-3 УК-6
Тема 5. Стратегии управления карьерой.	Основные этапы разработки стратегии планирования карьеры. Характеристика каждого этапа. Диагностические средства, применяемые на каждом этапе. Внесение корректив в существующие карьерные планы и стратегии. Вид деятельности и планирование карьеры. Уровень карьерных достижений, на которые претендует человек, и специфика стратегии планирования карьеры. Наличный статус работника и желаемый статус; определение возможностей их сближения. Взаимодействие мечты и целей. Переход мечты в цель как стратегия планирования карьеры. Учет своих индивидуальных особенностей при планировании карьеры. Самопознание как начальный этап планирования карьеры. Выбор типа карьеры и разработка алгоритма планирования карьеры.	УК-3 УК-6
Тема 6. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом. Индивидуальное управление деловой карьерой. Успешность карьеры.	Содержание деятельности по управлению карьерой. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Привлечение, отбор и наем новых работников. Оценка персонала. Должностные перемещения работников. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. Технологии сопровождения и развития карьеры. Постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры. Самооценка с точки зрения карьеры. Профессиональная ориентация и выбор карьеры. Организация и регулирование индивидуальной карьеры. Контроль за достижениями и карьерными процессами. Диагностика индивидуально-психологических особенностей личности, влияющих на динамичность карьеры. Диагностика индивидуальной ориентации карьерных ориентаций по методике Э.Шейна «Якоря карьеры», диагностика карьерный ориентаций по методике В.А. Чикер. Понятие «успешность карьеры» и его относительность. Успешность карьеры с точки зрения развития личности. Адаптация личности в карьере. Развитие личности в карьере. Успешность карьеры с точки зрения развития организации. Политическое маневрирование в организации и карьера.	УК-3 УК-6

	Основные принципы политического маневрирования. Основные факторы карьерного успеха, способы их достижения и признаки их наличия. Гендерные параметры успешности карьеры. Стереотипы в гендерных восприятиях успешной карьеры. Сходства и различия в карьерных представлениях мужчин и женщин. Признаки, на основе которых можно определить тип карьеры личности. Успешные стратегии построения профессиональной карьеры и их отличия от неуспешных стратегий. Личностные качества людей, сделавших успешную карьеру, проявления в деятельности и общении с коллегами.	

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Общие представления о карьере.	6	-	6	27
Тема 2. Личностные качества в формировании карьеры.	6	-	6	27
Тема 3. Карьера в условиях современного рынка труда. Основные навыки поведения на рынке труда .	6	-	8	27
Тема 4. Планирование карьеры.	6	-	8	27
Тема 5. Стратегии управления карьерой.	8	-	8	27
Тема 6. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом. Индивидуальное управление деловой карьерой. Успешность карьеры.	8	-	8	26,7
Итого (часов)	40	-	44	161,7
Форма контроля	ЭКЗАМЕН			

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Общие представления о карьере.	6	-	6	29
Тема 2. Личностные качества в формировании карьеры.	6	-	6	29
Тема 3. Карьера в условиях современного рынка труда. Основные навыки поведения на рынке труда .	6	-	8	29
Тема 4. Планирование карьеры.	6	-	8	29
Тема 5. Стратегии управления карьерой.	6	-	8	29
Тема 6. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом. Индивидуальное управление деловой карьерой. Успешность карьеры.	6	-	8	29,7
Итого (часов)	36	-	44	174,7
Форма контроля	ЭКЗАМЕН			

Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Общие представления о карьере.	0.5	-	0.5	44
Тема 2. Личностные качества в формировании карьеры.	0.5	-	0.5	44
Тема 3. Карьера в условиях современного рынка труда. Основные навыки поведения на рынке труда .	0.5	-	0.5	44
Тема 4. Планирование карьеры.	0.5	-	0.5	44
Тема 5. Стратегии управления карьерой.	1	-	1	44
Тема 6. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом. Индивидуальное управление деловой карьерой. Успешность карьеры.	1	-	1	44,7
Итого (часов)	4	-	4	264,7
Форма контроля	ЭКЗАМЕН			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине «Управление карьерой в организации» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Основная литература:

1. Байдаков, А. Н. Личная эффективность менеджера [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Н. Байдаков, О. С. Звягинцева, А. П. Исаенко. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. –

204 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/109386.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Бедина, В. Ю. Психология карьеры личности [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. Ю. Бедина. – Электрон. текстовые данные. – Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2019. – 109 с. – ISBN 978-5-00078-286-6. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/109765.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Н. И. Юртаева. – Электрон. текстовые данные. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2019. – 100 с. – ISBN 978-5-7882-2628-6. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/100594.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.2 Дополнительная литература:

1. Гаджиева, Е. А. Как сделать карьеру, сохранив здоровье [Электронный ресурс] / Е. А. Гаджиева. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. – 828 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/828.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Кузьмина, Т. В. Советы опытных менеджеров молодому карьеристу [Электронный ресурс] / Т. В. Кузьмина. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. – 96 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/877.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Медведева, В. Р. Тайм-менеджмент. Развитие навыков эффективного управления временем [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. Р. Медведева. – Электрон. текстовые данные. – Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2017. – 92 с. – ISBN 978-5-7882-2266-0. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/95036.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Основы саморазвития личности [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие. Для всех направлений подготовки. Уровень – бакалавриат / Л. Г. Бортникова, А. А. Ефимова, Н. А. Мишанкина, М. А. Плюснина. – Электрон. текстовые данные. – Сургут: Сургутский государственный педагогический университет, 2016. – 164 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/87015.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Павловская, И. А. Планирование карьеры [Электронный ресурс]: курс лекций / И. А. Павловская. – Электрон. текстовые данные. – Владикавказ: Владикавказский институт управления, 2010. – 142 с. – ISBN 978-5-98161-051-6. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/57834.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

6. Позитивная психология личности [Электронный ресурс] / Р. М. Шамионов, И. Е. Гарбер, Е. Е. Бочарова [и др.]; под редакцией Р. М. Шамионова. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Издательство Саратовского университета, 2018. – 200 с. – ISBN 978-5-292-04480-2. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/83571.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Психология креативности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Любарт Т., Муширу К., Торджман С., Зенасни Ф.; перевод Д. В. Люсин. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Когито-Центр, 2019. – 216 с. – ISBN 2-200-26284-1, 978-5-89353-221-0. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/88291.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Сибирякова, Т. Б. Основы профессионального развития менеджера (введение в направление подготовки) [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. Б. Сибирякова. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2018. – 170 с. – ISBN 978-5-4487-0320-1. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/77579.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

9. Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д. Е. Стюрина. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Евразийский открытый институт, 2008. – 108 с. – ISBN 978-5-374-00133-4. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/10876.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

10. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен [Электронный ресурс] / В. А. Толочек. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Издательство «Институт психологии РАН», 2017. – 264 с. – ISBN 978-5-9270-0352-5. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/88093.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

11. Улыбина, Ю. Н. Идеальный менеджер [Электронный ресурс] / Ю. Н. Улыбина. – Электрон. текстовые данные. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. – 96 с. – ISBN 978-5-222-21767-2. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/19220.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.3 Лицензионное программное обеспечение

1.Windows 10 pro (договор № 7 от 02.03.2020 г)
2.Liber Office (free), Open Office.org (free).
3.Professional Edition,7Zip (free).
4. Google Chrome (free,).
5. Mozilla Firefox (free),
6.VLC player (видео плейер).
7.AIMP (аудио плейер) GIMP (Графический редактор).
8. K-Lite (кодеки для воспроизведения видео) Irfanview (просмотр фото) Adobe Flash Player.
9.Adobe Reader (просмотр PDF).
10.Система «Эдиторум» ЭБС-ВКР (договор № 0121/20180625 от 25.06.2018 г.) .
11. Программный продукт АСУ УЗ ‘Universys Web Server 5’ Лицензионный договор на использование программы для ЭВМ №13-П23-306 от 15.09.2023г.
12. КонсультантПлюс (договор от 01. 01.2016 г.
13. ЭПС «Система Гарант» договор № 12376/НК/2019 от 09.12.2019 г. Программа для ЭБС
14. IRRbooks. Лицензионный договор №11 506/24С от 08.04.2024г

8.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
2. Электронная библиотека по философии - http://www.filosof.historic.ru/
3. Российская государственная библиотека. - http://www.rsl.ru
4. Образовательные ресурсы федерального портала «Российское образование» http://www.edu.ru.
5. Электронно-библиотечная система IPRbooks- http://www.iprbookshop.ru.
6. Онлайн-справочник «Энциклопедия карьеры» - https://planetahr.ru/
7. Портал по вопросам управления персоналом- http://hrmaximum.ru/

Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru;
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» http://www.garant.ru/

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная аудитория для проведения:	**Учебная мебель:**

занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7 (аудитория 6) общей площадью 25,8 кв.м.	- комплекты учебной мебели: стол на два посадочных места (6 шт.), стул ученический (12 шт.) - стол преподавателя (1 шт.) - кресло преподавателя (1 шт.) - доска классная (1 шт.) **Технические средства обучения:** набор демонстрационного оборудования: - мультимедиа проектор - компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации
Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к ЭИОС вуза. 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Тургенева, д. 147, 2 этаж, помещение №7 общей площадью 12,4 кв.м.	- комплекты учебной мебели; компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза;
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7б общей площадью 3,5 кв.м.	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

– Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь:

– обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря. к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3.Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально- технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

11.1 Описание оценочных средств, для проведения текущего контроля успеваемости в процессе освоения дисциплины

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написание рефератов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

написание рефератов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Минимальный уровень Базовый уровень Высокий уровень
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Минимальный уровень Базовый уровень Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Минимальный уровень Базовый уровень Высокий уровень

11. 2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (контролируемый индикатор достижения УК 3.2. Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды).

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни. (контролируемый индикатор достижения УК 6.2. Использует технологии и методы управления временем при достижении поставленных целей).

Типовые задания, для оценки сформированности профессиональных знаний

Результаты обучения

Результаты обучения
Знает: основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии;
Знает: основные приемы эффективного управления собственным временем; основные методики самоконтроля, саморазвития и самообразования на протяжении всей жизни.

11. 2 Оценочные материалыдля проведения текущего контроля

Вопросы для устного опроса

1. Понятие о карьере и её типах. Профессиональный рост и карьера.
2. Социально-психологическое содержание понятия «карьера».
3. Определение персональных качеств: личных, профессиональных, деловых.
4. Перечень навыков, способностей, сильных сторон личности.
5. Мотивационные характеристики личности в профессиональном совершенствовании, анализ качеств составляющих лидерство.
6. Навыки самообразования. Навыки самоорганизации. Навыки самоуправления.
7. Виды собеседования: подготовка и проведение его.
8. Система показателей, оценивающих морально-психологическое состояние коллектива.
9. Этапы поиска работы: составление резюме и сопроводительного письма к нему; портфолио карьерного продвижения.
10. Тип организации и способ планирования карьеры.
11. Ориентация на успех как основа планирования карьеры. Объективные и субъективные параметры успеха.
12. Проект по развитию карьеры. Планирование карьеры в организации.
13. Уровень карьерных достижений, на которые претендует человек, и специфика стратегии планирования карьеры.
14. Учет своих индивидуальных особенностей при планировании карьеры.
15. Самопознание как начальный этап планирования карьеры.
16. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
17. Диагностика индивидуально-психологических особенностей личности, влияющих на динамичность карьеры.
18. Гендерные параметры успешности карьеры.
19. Стереотипы в гендерных восприятиях успешной карьеры.
20. Личностные качества людей, сделавших успешную карьеру, проявления в деятельности и общении с коллегами.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решение задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленный вопросы обучающийся не отвечает аргументировано

	и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

Тематика рефератов

1. Планирование деловой и профессиональной карьеры.
2. Современные тенденции исследований управленческой карьеры.
3. Субъекты управления карьерными процессами – государство и общество, организация, индивид.
4. Факторы, структура и условия профессионального самоопределения.
5. Процесс осмысления и планирования собственной профессиональной карьеры.
6. Реализация карьерных стратегий в условиях рыночной экономики.
7. Требования, предъявляемые к менеджерам в разных странах.
8. Модели служебной карьеры и их особенности.
9. Карьера и карьерная стратегия в туризме.
10. Туристский рынок образовательных услуг.
11. Проектная деятельность как способ планирования карьеры.
12. Личное и профессиональное планирование жизни.
13. Понятие успеха и факторы, определяющие успешность деятельности личности.
14. Формирование кадрового резерва.
15. Оценка деловых и личностных качеств кандидатов в резерв на выдвижение.
16. Планирование карьеры в сфере управления персоналом.
17. Взаимосвязь управления карьерой с задачами управления персоналом на разных этапах.
18. Технологии сопровождения и развития карьеры при реализации задач управления персоналом.
19. Разработка программ стимулирования труда.
20. Обучение персонала как условие успешного управления карьерой.
21. Принципы планирования обучения персонала.
22. Формы и методы внутрифирменного и внефирменного обучения персонала.
23. Формирование кадрового резерва руководства организации.
24. Инновационный потенциал работника.
25. Управление профессиональной ориентацией и адаптацией персонала.
26. Европейская практика управления карьерой персонала.
27. Американская практика управления карьерой персонала.
28. Японская практика управления карьерой персонала.
29. Особенности управленческой карьеры в государственной службе.
30. Оценка качества управления кадровым резервом организации.

Критерии оценивания выполнения реферата

Оценка	Критерии

Отлично	полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;
Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

Типовые тесты по дисциплине

1. Возникновение управления персоналом как особого вида деятельности (выбрать и указать только одну группу факторов) связано с:

ужесточением рыночной конкуренции, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников.

распространением «научной организации труда», активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями

2 .Возрастание роли стратегического подхода к управлению человеческими ресурсами время связано:

с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени

с высокой монополизацией и концентрацией российского производства

с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости

3.Планы по человеческим ресурсам определяют

оценку будущих потребностей в кадрах

политику по набору женщин и национальных меньшинств

политику по отношению к временным работающим

уровень оплаты

4.Основными функциями подсистемы развития человеческих ресурсов являются

работа с кадровым резервом

переподготовка и повышение квалификации работников

планирование и контроль деловой карьеры

планирование и прогнозирование человеческих ресурсов

организация трудовых отношений

разработка стратегии управления человеческими ресурсами

5.К методам формирования системы управления человеческими ресурсами относятся

метод аналогий

метод структуризации целей

морфологический анализ

метод сводки и группировки данных

метод обобщающих статистических показателей

6.Основные группы методов управления человеческими ресурсами:

административные

экономические

социально-психологические

статистические

стимулирования

7.Невысокая текучесть кадров является

формальным показателем лояльности персонала

моббинга
сопротивления персонала.
8._____ представляет совокупность мотивов, направляющая деятельность личности
направленность
профессиональная культура
самосознание
мотивация
9.Диапазон профессионального выбора с возрастом
Уменьшается
Увеличивается
остаётся неизменным
активизируется
10.Негативной реакцией персонала на организационные изменения является
сопротивление
групповая динамика
психологический климат
текучесть кадров
11. Профессиональный выбор должен совершаться на основе
собственного желания
мнения родителей
«моды» на профессии
профессиональной направленности личности
12. Автором теории самоактуализации личности является:
А.Маслоу
Ф. Тейлор
К. Альдерфер
Ф. Герцберг
13. Профессиональная адаптация начинается
с момента выбора профессии
с момента начала профессиональной деятельности
с момента появления профессиональных успехов

Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Умеет: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды;
Умеет: эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения.

1. Руководитель HR-отдела поручил Вам выявить кандидатов на должность юрисконсульта. На первом этапе Вам поручено выявить основные карьерные цели претендентов. Перечислите карьерные цели, по которым осуществите группировку кандидатов.

2. Руководство компании решило организовать выступление сотрудников HR-отдела для остальных работников на тему «Управление карьерой», при этом каждому выступающему поручено подготовить определенный раздел. Вас просят рассказать об основных этапах карьеры. Какую информацию будет содержать Ваше выступление?

3. Разработайте план личного профессионального развития и подготовьте презентацию

4. Раскройте связь как организация и структурирование своего времени влияет на профессиональное развитие. Приведите примеры.

5. Подготовьте презентацию резюме до 20 слайдов

6. Составьте схему «Успешность карьеры с точки зрения развития организации». Приведите примеры.

7. Составьте схему Успешность карьеры с точки зрения развития личности. Приведите примеры.

8. Составьте схему «Основные факторы карьерного успеха». Приведите примеры.

9. Составьте схему Гендерные параметры успешности карьеры. Приведите примеры.

10. Раскройте карьерный потенциал личности на примерах.

11. Рассмотрите на примерах коррекцию карьеры и влияние возраста.

12. Охарактеризуйте специфику управления карьерой молодых специалистов на конкретных примерах

13. Охарактеризуйте критерии успешности и не успешности индивидуальной карьеры на конкретных примерах.

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

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

Вопросы:

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

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений и владений.

Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде
Владеет методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

Задание 1 Оксана много лет работает в HR. Зарекомендовала себя как отличный специалист по мотивации и обучению.

За время работы в этой сфере получила второе высшее образование, вышла замуж и родила ребёнка.

С карьерой особо не сложилось, но в профессиональном плане к ней до недавнего времени совершенно не было вопросов. Хороший специалист.

Несколько лет назад перед Оксаной встала задача организовать мероприятие «Лучший сотрудник года». Она должна была сделать это самостоятельно, потому что коллега ушла в декрет, а организацию тренингов и обучения для коллектива никто не отменял. Оксане пришлось бороться с ограниченным бюджетом, повышенной нагрузкой и тотальным нежеланием сотрудников принимать участие в этом традиционном мероприятии. Ни номинанты, ни руководители не испытывали желания принимать в этом участие. У всех хватало своих задач. В итоге попытка номинировать участников обернулась глубочайшим формализмом. Даже заметка в корпоративной газете выглядела скучно, как и само мероприятие.

С этого момента все пошло наперекосяк: тренинги, последующие мероприятия, отношения с коллегами и начальством.

Каждый понедельник стал днём стресса, а пятницы не приносили удовлетворения. По выходным было сложно отдыхать и переключаться. Теперь на работу Оксана стала ходить, как на каторгу. В быту стала раздражительной, с подругами — плаксивой, с ребёнком — нервной.

Оксана испытала повышенную нагрузку: коллега ушла в декрет и количество задач увеличилось. Пришлось использовать весь физический ресурс, чтобы выполнять завышенные обязательства.

Оксана пыталась решать новые задачи старыми методами. Из-за нехватки времени и сил пришлось прибегнуть к старым проверенным способам организации мотивационного мероприятия. В итоге традиционные номинации не вызвали у сотрудников ожидаемого эффекта. Налицо техническое отставание, отсутствие нового. Это признак выгорания на втором, интеллектуальном уровне.

Оксана испытала разочарование из-за проваленного задания. Когда после завершения проект не принёс эмоционального вознаграждения и позитивных переживаний — исчез смысл всех действий, которые проделала Оксана. Из-за этого исчезла мотивация. Это выгорание на третьем, духовном, морально-психологическом уровне.

Руководители поняли, что Оксана эмоционально выгорела и работа больше не приносит ей удовлетворения. Решили заняться «врачеванием».

Оксану срочно вне очереди отправили в отпуск. На целых 5 дней в перерывах между праздниками. Вместе с праздниками и примыкающими выходными получался практически полноценный отпуск. Естественно, ей заботливо запретили отвечать на рабочие звонки во время отпуска, а взамен через 10-12 дней ожидали увидеть новую свежую Оксану, наполненную сил и рвущуюся в бой.

Когда Оксана вернулась из отпуска, она была именно такой. До самого обеда.

После обеда ощущение отдыха улетучилось, усталость навалилась с новой силой, а коллеги, по которым Оксана уже успела соскучиться, снова превратились в раздражительных и надоедливых монстров.

У этой истории печальный конец. Руководители разочаровались в неблагодарной Оксане и перестали обращать внимание на её плохое настроение и вредный характер.

Спустя три месяца, после нескольких безуспешных попыток восстановить свой профессиональный статус Оксана уволилась. Все с облегчением выдохнули.

Потом она пыталась устроиться на привычные должности в HR-департаменты других компаний, но её не брали, получив по каналам служб безопасности негативные

отклики. А если и брали, то ненадолго. Оксана сама увольнялась, так и не сумев вывести себя на приличный рабочий ритм. Работа стала неинтересной, опыт обесценился.

Прошло два года. Всё это время Оксана делала попытки и ошибалась. Сейчас она работает в цветочной компании, создаёт букеты и старается убедить себя в том, что только сейчас наконец-то стала счастливой и спокойной.

Вопросы:

1. Какие мероприятия, помимо перечисленных в тексте, могло осуществить руководство для исправления ситуации?
2. Как бы Вы поступили на месте Оксаны в подобном случае?

Задание 2 Леонид Ковшов, выпускник ПТУ, пришел на завод «Стройдеталь» за полчаса до смены. Накануне в отделе кадров ему дали телефон мастера арматурного цеха, на участке которого ему предстояло работать. Минут десять он пытался дозвониться до проходной, пока, наконец, не застал мастера на месте. «Направили ко мне?» – спросил тот. «Через 10 минут планерка – подходи к этому времени», – и повесил трубку. Завод был большой, незнакомый. Только через 15 минут Ковшов разыскал свой цех и участок. Все рабочие уже успели получить задания, и он услышал лишь, как мастер «настраивал» всех на выполнение срочного задания, то уговаривая, то угрожая. Когда все ушли, мастер заметил новичка: «А, это ты? Пойдем к станку».

Они долго пробирались по цеху между станками, пока не подошли к станку, который стоял несколько в стороне. Стружка вокруг него была не убрана, инструменты разбросаны, но станок (это было видно) – новый.

– Что, приходилось работать на таком?

– Нет...

– Новенький, только три месяца, как получили. Видишь, сразу тебе доверяем. Вот только не повезло тому, что до тебя здесь работал. Позавчера пошел на обед, а оттуда – в больницу. Пока побудь на его месте, а вернется – посмотрим. Ты прибери пока здесь, подготовь станок, а я минут на двадцать к начальнику цеха сбегаю, после потолкуем, что к чему.

Новичок с готовностью принялся за уборку, собрал стружку, разложил инструмент. Но когда подметал пол, его заставил вздрогнуть резкий свист: на него чуть не наехал электрокар. Электрокарщик увидел испуганное лицо, прокричал новичку: «Не зевай, салага!».

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

Работа шла нормально, но с непривычки он все-таки порезал палец. Было не особенно больно, но кровь шла сильно. Поднял голову, хотел спросить, где можно сделать перевязку, но снова не отважился: все сосредоточены – задание срочное, не до него. Кое-как перетянул палец носовым платком и снова принялся за дело. Оторвался от станка неожиданно – заметил, что стало меньше шума. Судя по времени, начался обед, и все без него ушли. Пока он искал, где 15-й цех, в котором находилась столовая, опоздал – смена уже отобедала. Пожалели его в столовой, покормили, чем могли. После обеда все шло, в общем, благополучно. В четыре часа Ковшов собрался было сдавать работу (ему, как

подростку, рабочий день положен на час меньше), но мастера не было видно. Мастер подошел к нему лишь в конце рабочего дня, осмотрел, что сделано, похвалил: «Продолжай в том же духе!». И тут же заспешил, ссылаясь на заботы: «Твоя смена кончилась, а у меня, брат, день ненормированный». У Ковшова было к нему много вопросов: хотелось знать, сколько заработал, какая работа будет завтра, но докучать этими мелкими делами, отрывать от более важных он не решился, тем более что мастер уже был далеко, а все рабочие разошлись. Ничего не оставалось больше, как отправиться со своими вопросами домой – до утра. А что будет завтра?

Задания

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

Деловая игра по теме «Оценка и развитие персонала»

В акционерном обществе «Торговый дом “Лира”» из штатного состава работников сформирована группа кадрового резерва.

Необходимо:

1. Провести отбор кандидата на замещение вакантной должности коммерческого директора ОАО «Торговый дом «Лира» из кадрового резерва.
2. Составить объективную записку с указанием положительных качеств и слабых сторон данной кандидатуры с рекомендациями по улучшению ее профессиональной деятельности.

2 Концепция игры

Шаг 1 Осуществляется без анализа данных о кандидатах. В таблице 1 представлен список деловых и личностных качеств, которыми должен обладать кандидат на должность коммерческого директора. Проведите их ранжирование по степени важности от 1 до 17 (1 – самое важное, 17 – самое незначительное).

Шаг 2 На основании ранжирования определите, какие качества, на Ваш взгляд, являются очень важными, важными и желательными для коммерческого директора. Для этого в соответствующих столбцах таблицы 1 поставьте галочку. Проведенное ранжирование помогает избежать тенденции отнесения всех качеств только к разряду очень важных.

Шаг 3 Изучите представленные ниже данные о кандидатах на должность коммерческого директора (таблица 2) и оценки этих кандидатов подчиненными, коллегами и руководителями. Эти оценки носят субъективный характер и требуют соответствующей интерпретации.

Шаг 4 Проведите оценку деловых и личных качеств кандидатов по четырехбалльной системе («1» – качество не развито, «4» – качество развито в максимальной степени). При отсутствии информации по какому-либо качеству кандидатам для сопоставимости результатов выставляется оценка «2». Оценки проставляются в левые колонки по каждому кандидату в Таблице 1.

Шаг 5 Взвешенная оценка качеств кандидатов определяется путем умножения обычной оценки на коэффициент значимости того или иного фактора (для качества, являющегося «очень важным», – коэффициент 1,5; «важным» – 1; «желательным» – 0,5). Взвешенные оценки проставляются в правые колонки по каждому кандидату. Подсчитайте суммарную взвешенную оценку качеств по каждому кандидату.

Шаг 6 На основе полученных сумм баллов и оценок определите наиболее пригодного кандидата на вакансию. Укажите положительные и слабые стороны кандидатов и рекомендации по улучшению их профессиональной деятельности.

Тарасов В.К.

Мнение руководителей. Обладает очень высокой профессиональной подготовкой. Много работает над изучением и внедрением передового опыта. Возникающие в процессе работы вопросы решает быстро и оперативно. Решения любит принимать самостоятельно, часто игнорируя при этом мнение вышестоящих руководителей. Работоспособен, однако не любит оставаться на работе после окончания рабочего дня. Эмоционально сдержанный человека, не любит вступать в публичные споры. Общественные работы выполняет неохотно.

Мнение подчиненных. Хороший специалист. Выполняет в отделе большую работу. Не любит решать вопросы, которые не носят производственного характера. Не пропускает и не прощает нарушений в работе.

Мнение коллег по работе. Скучный человек, занимается только работой, жизнью коллектива не интересуется, близких друзей не имеет. Излишне сдержан и замкнут.

Климов Л.И.

Мнение руководителей. Хороший общественник, умеет строить отношения с людьми, часто выступает арбитром во всякого рода конфликтах. Дисциплинирован. При выполнении важной работы не считается со своими личными интересами. Правильно воспринимает критику в свой адрес. Пользуется известностью и уважением в законодательных и исполнительных органах. Не совсем хорошо профессионально подготовлен. Часто общественную работу ставит выше своих непосредственных обязанностей.

Мнение подчиненных. Очень отзывчивый человек. Не попрекает по пустякам, но всегда требует выполнения своих заданий. С производственными вопросами к нему лучше не обращаться. Торгово-технических проблем почти не знает.

Мнение коллег по работе. Недостаточно компетентен в производственных вопросах, но отличный организатор. Умеет за счет правильного подбора кадров хорошо руководить работой, даже если недостаточно компетентен в ней. Хороший товарищ, хотя временами бывает излишне эмоционален.

Зубова И.П.

Мнение руководителей. Очень опытный и знающий работник. Все распоряжения выполняет тщательно и беспрекословно. Ради работы не считается ни со своим личным временем, ни с временем подчиненных. Все свои решения обязательно согласовывает с вышестоящими руководителями. Критику в свой адрес воспринимает правильно. Незаменимый работник. В ее отсутствие бухгалтерия работает плохо. Имеет недостаток – большая текучесть кадров среди
ее подчиненных.

Мнение подчиненных. Очень много работает сама и требует того же от других. Самостоятельно работать не дает, отвлекает по мелочам. Хорошие специалисты не срабатываются, ибо ничего без своего согласия она делать не позволяет. Если она станет коммерческим директором, то среди подчиненных достойной замены на должность главного бухгалтера не найти.

Мнение коллег по работе. Во всем любит оглядываться на вышестоящих руководителей. Не терпит ничего нового в работе. Держится за свое место. Очень суровый человек, друзей и подруг практически нет. Всегда выполняет свои обещания. Практически во всех случаях может добиться вынесения нужного ей решения.

Макаров С.Ф.

Мнение руководителей. Знающий свое дело специалист. Всегда имеет собственное мнение, но не отстаивает его, если не прав. Общественные поручения выполняет охотно и оперативно. Эмоционален, но умеет сдерживать свои чувства при любой ситуации. Всегда поддерживает хорошие отношения с нужными людьми.

Мнение подчиненных. Работу свою знает отлично. Любит все делать самостоятельно, других привлекает лишь в том случае, если объем работы для него слишком велик. Очень

несдержан. Часто дает противоречивые указания. Наказывает за самые незначительные проступки.

Мнение коллег по работе. Хороший юрист, но не всегда разбирается в практике торговли. Несдержан, но, когда ему это необходимо, спокойно воспринимает любые замечания в свой адрес. Излишне часто любит подчеркивать наличие у него влиятельных знакомых.

Таблица 1

№	Качество	Ранг	Градация по важности										
			Очень важно	Важно	Жела-тельно	**Тарасов В.К.**		**Климов Л.И.**		**Зубова И.П.**		**Макаров С.Ф.**	
1	Профессиональное мастерство (знание дела, умения, навыки)												
2	Организаторские способности (умение четко организовать и планировать свой труд)												
3	Чувство долга (сочетание общественных и личных интересов)												
4	Инициативность (внутреннее побуждение к новым формам работы)												
5	Добросовестность в работе												
6	Работоспособность												
7	Чувство ответственности за порученное дело												
8	Авторитет в коллективе, контактность (неформальное отношение с людьми)												
9	Уверенность в оцениваемом (в его способности справиться с производственными трудностями)												
10	Отношение к критике (реакция на замечания)												
11	Способность к самооценке в случае производственных неудач												
12	Настойчивость, целеустремленность в достижении цели												
13	Чуткость и внимательное отношение к людям (их просьбам, пожеланиям)												
14	Общий культурный уровень, широта кругозора												
15	Мнение оцениваемого о себе. Проявление этого мнения в коллективе												
16	Внешнее впечатление, производимое на людей (умение следить за своей внешностью)												
17	Состояние здоровья												

Таблица 2

№	Данные	Тарасов В.К.	Климов Л.И	Зубова И.П.	Макаров С.Ф.
1	Возраст	43	49	39	33
2	Занимаемая должность	Начальник торгового отдела	Зам. директора по кадрам	Главный бухгалтер	Начальник юридического отдела
3	Образование	Высшее	Высшее	Высшее	Высшее
4	Специальность	Организация торговли	Педагог	Бухгалтерский учет в торговле	Юрист
5	Общий стаж работы	21	22	20	16
6	Выполняемая работа с начала трудовой деятельности	Товаровед, ст. товаровед, начальник торгового отдела	Учитель обществоведения, инспектор, зам. директора по кадрам	Продавец, бухгалтер, заведующий магазином, зам. гл. бухгалтера, главный бухгалтер	Делопроизводитель, младший юрист-консультант, юрисконсульт, начальник юридического отдела
7	Участие в работе общественных и руководящих выборных органов	Не участвует	Член профкома, депутат гордумы	Член правления АО	Член правления АО
8	Поощрения	Неоднократно поощрялся за хорошую организацию работы с поставщиками	Неоднократно поощрялся за активное участие в работе городского общества помощи беженцам	Неоднократно поощрялась за хорошую организацию бухгалтерского учета	Поощрялся за активную общественную работу
9	Взыскания	Выговор за превышение служебных полномочий	Нет	Нет	Нет
10	Семейное положение	Женат, 1 ребенок (5 лет)	Женат, детей нет	Замужем, детей нет	Женат, 2 ребенка (9 и 15 лет)
11	Состояние здоровья	Удовлетворительное	Находится на лечении в связи с сердечно-сосудистыми заболеваниями	Удовлетворительное	Хорошее

3 Роли:

- студенты являются HR-менеджерами, которым необходимо провести оценку потенциала кандидатов из резерва на продвижение в должности.

4 Ожидаемый результат

Отбор кандидатов из резерва для назначения на должность производится на основе соотнесения индивидуальных характеристик резервиста с идеальным вариантом, результатов работы в настоящей и прежней должностях, степени готовности, возраста, потенциала, оценки усилий по подготовке к занятию должности. В качестве вспомогательных инструментов отбора используют результаты аттестации, данные о повышении квалификации, результаты тестирования.

1.Павел руководит обувной фабрикой «Стрела» в течение 15 лет. Через два года он собирается выйти на пенсию и полностью посвятить себя любимому делу - выращиванию цветов. Как опытный руководитель, он понимает, что должен заранее подобрать и 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, устаревшее оборудование требует замены. Кандидаты на должность директора фабрики: Александр - 45 лет, высшее образование, инженер-экономист; занимаемая должность - начальник отдела снабжения (1 год); опыт работы - 3 года - генеральный директор ТОО «Горизонт» (установка металлических дверей); 15 лет - служба в ВС (экономист, начальник финансовой части полка); навыки коммуникации, прилежание и аналитические способности - хорошие, авторитет в коллективе - средний, настойчивость - исключительная. Ирина - 41 год, высшее образование, инженер - технолог; занимаемая должность - главный технолог (5 лет); опыт работы - 1 год зам. главного технолога, 3 года - начальник цеха, 3 года - инженер по снабжению, 3 года - инженер-технолог (все «Стрела»); навыки коммуникации и прилежание - отличные, аналитические способности - исключительные, авторитет коллективе и настойчивость - высокие. Игорь - 54 года, высшее образование, инженер- механик; занимаемая должность - главный инженер (11 лет); опыт работы - 4 года - главный инженер, 5 лет - начальник производства, 4 года - начальник цеха, 3 года - бригадир, 6 лет - токарь (все - завод металлоконструкций); навыки коммуникации - средние, аналитические способности - хорошие, прилежание - исключительное, авторитет коллективе и настойчивость - высокие. Павел рассматривает три возможные кандидатуры на свою должность, но не может сделать свой выбор. Проанализируйте, к какому типу карьеры относится карьера каждого из трех кандидатов? Кого бы Вы посоветовали Павлу в качестве преемника? Почему? Составьте индивидуальный план профессионального развития для выбранного кандидата.

Подведение итогов семинарского занятия и объявление оценок.

2.«Диагностика индивидуальной ориентации карьерных ориентаций по методике Э.Шейна «Якоря карьеры», диагностика карьерный ориентаций по методике В.А. Чикер», выявление мнений в группе. Профессиональная (управленческая) задача: Способный и обладающий чувством собственного достоинства специалист, успешно работавший на руководящих постах, претендовал на более высокую должность, которую занял другой человек. Специалист внешне согласился с этим, но в организации начались конфликты из-за того, что он постоянно оспаривал действия руководителя, считая его распоряжения недальновидными и профессионально некомпетентными. В некоторых случаях это было справедливо, а иногда даже его сторонники не могли найти в решениях руководителя никакой грубой ошибки, тем более приводившей к такой острой реакции. Чем вызвана такая ситуация, к каким последствиям она может привести, что следует предпринять?

3.Профессиональная (управленческая) задача: «На первый взгляд он (Кирилл Владимирович Трунин) не производил впечатления: среднего роста, фигурой не примечателен, одевается по усредненной моде, когда-то носил костюм, рубашку с галстуком, теперь в джинсовой одежде и куртке с молниями, ничего броского, дорогого, глазу не зацепиться. Обычная советская семья, родители инженеры, жили скромно, как все, от зарплаты до зарплаты. Трунин и школу, и юрфак университета закончил середняком, как любили тогда выражаться: рядовой товарищ, обыкновенный советский человек. Но он родился лидером, очень быстро это осознал, легко подчинял сверстников, но уже в школе понял, что общество, в котором он живет, любит лишь серый цвет, средний рост, не умных, а хитрых, не способных, а приспосабливающихся. И тогда еще без отчества, просто Кирилл Трунин, запрятал свое лидерство глубоко внутрь, начал присматриваться к окружающим, в основном к людям, успешно продвигающимся вверх. Он быстро и без особого труда определил, что лестница, ведущая вверх, практически одна — комсомол, затем партия, далее со всеми остановками, сколько пролетов осилишь, так

высоко и заберешься. Принцип подъема по этой лестнице, как он понял, был достаточно прост. Необходимо постоянно угождать вышестоящему, казаться не слишком умным, лишь сообразительным и очень расторопным, выжидать либо подловить когда шеф сам отступится, либо в нужный момент подножку поста вить, сбросить вниз, быстренько занять место и кричать, как умен и неповторим проходимец, карабкающийся на пролет выше». (Леонов Н.И. Одиссея сыщика Гурова. Т. 4. Самара, 1996. С. 58—59.). Какие инструменты планирования карьеры использует персонаж? Считаете ли вы их достаточно эффективными и универсальными? Какими качествами, необходимыми для успешного продвижения по карьерной лестнице, обладает герой? Какие качества сегодня помогают человеку быть успешным? Какую цель перед собой ставит человек, выбравший подобный способ продвижения по карьерной лестнице?

11.2 Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Умеет: устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды
Умеет: эффективно планировать и контролировать собственное время; использовать методы саморегуляции, саморазвития и самообучения.

Типовые задания для подготовки к экзамену

1. Охарактеризуйте основные виды карьеры и алгоритм планирования каждого вида. Назовите типы стратегий в карьере.
2. Назовите современные технологии личностного развития и профессионального роста
3. Как влияет профессиональный рост на продвижение по карьерной лестнице.
4. Сформулируйте цели личностного развития
5. Сформулируйте цели профессионального роста
6. Какие мероприятия обеспечивают восхождение по социальной лестнице? 3. Назовите варианты протекания карьеры
7. Что относят к стимулам карьеры?
8. Определите личные качества, необходимые для построения карьеры
9. Дайте описание современным технологиям профессионального развития и построения карьеры
10. Каковы последствия переоценки своих возможностей?
11. Каков индивидуалистический образ деятельности?
12. Каков коллективистский образ деятельности?9. Назовите фазы в стремлении к успеху.
13. Назовите критерии высокооплачиваемости профессий.
14. Определите критерии оценки специалиста.
15. Способы пробуждения и развития творческих способностей.
16. Интуиция при принятии решений.
17. Облегчают ли новые технологии жизнь человека?
18. Как сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы.
19. Жизненные правила цивилизованного карьериста.
20. Карьера как профессиональный и личностный рост
21. Назовите виды специализаций в профессиях.
22. Определите этап вашего карьерного роста, траекторию карьеры, фазу профессионального развития.

23. Рассмотрите объективные условия вашей карьеры: высшую точку карьеры; длину карьеры; показатели уровня позиции, потенциальной мобильности (сделайте вывод о перспективной или тупиковой длине карьерной линии и ее привлекательности для вас).

24. Психологические ловушки, в которых гибнут блестящие карьеры.

25. Особенности женской карьеры в современном бизнесе.

26. Где и как искать идеи для карьеры?

27. Особенности карьеры в российских условиях.

28. Жизненный стиль и карьера.

29. Выбор профессии и карьера

30. Вхождение в организацию и карьера.

31. Самоанализ возможностей

32. Карьера руководителя и карьера специалиста.

33. Надо ли всегда в карьере стремиться к власти и руководящим должностям?

34. Локус контроля и карьерный инсайт.

35. Стиль и навыки поведения, необходимые для успеха в организации.

36. Как планировать своё рабочее время, сберегать его и эффективно использовать

37. Законы мотивации и карьера

38. Теории мотивации.

39. Объясните преимущества молодых людей как потенциальных работников с точки зрения работодателя.

40. Объясните, какие виды профессионального образования могут способствовать повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда.

41. Охарактеризуйте методы оценки своего и чужого карьерного потенциала.

42. Составьте траекторию собственного профессионального роста.

43. Охарактеризуйте применяемые инструменты адаптации персонала в процессе построения карьеры

44. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации (на конкретном примере).

45. Какие нужно применить инструменты для того, чтобы сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы.

46. Карьера как профессиональный и личностный рост на примере……

47. Определите этап вашего карьерного роста, траекторию карьеры, фазу профессионального развития.

48. Рассмотрите объективные условия вашей карьеры: высшую точку карьеры; длину карьеры; показатели уровня позиции, потенциальной мобильности (сделайте вывод о перспективной или тупиковой длине карьерной линии и ее привлекательности для вас).

Типовые практические задания для подготовки к экзамену

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений и владений.

Владеет методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде
Владеет методами управления собственным временем; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений, и навыков; методиками саморазвития и самообразования в течение всей жизни.

1. Ваша компания столкнулась с проблемой постоянно снижающейся производительности труда. На совещании руководителей компании прозвучало предложение об организации опроса сотрудников по изучению удовлетворенности персонала прямыми и косвенными мотивационными факторами. Перечислите и сгруппируйте мотивационные факторы согласно теории Ф.Герцберга, исследование которых должно войти в опрос.

2. К Вам обратился сотрудник компании, работающий в данной фирме почти 5 лет в бухгалтерии на разных должностях. Он сказал, что, несмотря на достаточно продолжительную работу в данной сфере, ему хотелось бы сменить область деятельности, но он так и не может сделать выбор. Используя теорию личностных ориентаций Дж.Голланда, расскажите сотруднику о возможных вариантах профессий и видах деятельности, исходя из его личных качеств и предпочтений.

3. К Вам обратился сотрудник компании, работающий в данной фирме в отделе снабжения специалистом по взаимодействию с поставщиками. Его постоянно не покидает ощущение, что данная работа ему чужда. Используя теорию якорей карьеры Э.Шейна, расскажите сотруднику о возможных карьерных ориентациях.

4. В компанию трудоустроился сотрудник, являющийся студентом вуза и не имевший до этого опыта работа. Какие карьерные кризисы могут его ожидать?

5. Сотрудник компании оказался в затянувшемся кризисе «середины карьеры». Полностью неудовлетворенный работой сотрудника начальник просит Вас рассмотреть варианты возможных кадровых перемещений. Какие типы кадровых передвижений могут быть возможны?

6. Один из приоритетов Вашей компании – сохранение сотрудников компании, которые обладают большим опытом работы в фирме, находятся на «пике» своей карьеры и помощь им в случае возникновения проблемных ситуаций. Укажите и опишите карьерные кризисы, с которыми могут столкнуться работники на стадии совершенствования.

7. Начальник одного из отделов компании обратился к Вам, HR-менеджеру, с проблемой, которая выражается в негативных изменениях трудового поведения одного из сотрудников отдела: снижается продуктивность, интерес к работе пропал, частые просьбы отпустить с работы до конца рабочего времени. Вы в первую очередь подумали о развитии синдрома эмоционального выгорания. Расскажите об основных стадиях данного процесса, используя модель Дж.Гринберга.

8. Генеральный директор компании обратился к Вам, внешнему HR-консультанту, с просьбой определить, на каком этапе развития управления карьерой сотрудников находится его организация. Перечислите этапы развития данного процесса и опишите их.

9. Перед Вами стоит задачи оценить потенциал сотрудников для формирования выдвижения на руководящие позиции сотрудников из числа кадрового резерва. Перечислите и опишите суть методов оценки потенциала сотрудников, которые могут быть применены.

10. Ваша компания осуществляет поиск начальника отдела продаж, Принято решение провести оценку кандидатов на основе результатов интервью по компетенциям. Перечислите и опишите основные этапы предстоящей работы.

11. Руководство компании, в которой Вы являетесь HR-директором, узнало о том, что компания-конкурент для оценки персонала использует процедуру ассессмент-центра. Возник вопрос целесообразности внедрения данной системы в Вашей фирме. Перечислите основные задачи, которые поможет решить ассессмент-центр, и преимущества, которые будут получены от его использования.

12. На предстоящем совещании, куда приглашены Вы в качестве директора по персоналу, будут обсуждаться вопросы финансирования мероприятий, направленных на развитие персонала. С одной стороны, генеральный директор компании придерживается мнения о низком эффекте вложений; с другой – начальники подразделений говорят, что их сотрудники не желают тратить время на «бесполезные курсы и тренинги». Аргументируйте важность финансирования мероприятий, перечислив преимущества развития персонала для организации и работников.

13. Вам необходимо подать заявку о включении в смету расходов на следующий год мероприятий по повышению квалификации. Отдел бюджетирования просит Вас сделать

максимально подробную классификацию форм повышения квалификации в целях удобства учета расходов. Классифицируйте и опишите формы повышения квалификации.

14. Ваша компания занимается производством и реализации продукта, спрос на который значительно вырос за последний год. В кратчайшие сроки были наняты новые сотрудники, которые не в полной мере готовы решать возложенные на них производственные задачи, но руководство компании готово использовать внутренние ресурсы и организовать обучение без отрыва от производства. Предложите и опишите методы обучения новых сотрудников без отрыва от производства.

15. Ваша компания занимается производством и реализации продукта, спрос на который значительно вырос за последний год. В кратчайшие сроки были наняты новые сотрудники, которые не в полной мере готовы решать возложенные на них производственные задачи, но руководство компании готово инвестировать средства в их обучение. Предложите и опишите методы обучения новых сотрудников с отрывом от производства.

16. В компании, в которой Вы занимаете должность директора по персоналу, возник вопрос целесообразности создания и построения системы управления карьерой сотрудников. Генеральный директор просит Вас обосновать необходимость данной системы. Укажите преимущества планирования и развития карьеры для сотрудников и организации.

17. В Вашу компанию за недавний период устроилось на работу значительное число выпускников вуза. К Вам, HR-менеджеру, обратился директор по персоналу с просьбой рассказать новым сотрудникам об индивидуальном планировании карьеры. Перечислите и опишите этапы индивидуального планирования карьеры.

18. HR-менеджер принес Вам на согласование карьерограммы сотрудников компания. Рассмотрев их, Вы поняли, что карьерограммы содержат только сведения о текущей должности и желаемые в дальнейшем позиции с указанием ориентировочных сроков перемещений. Укажите, какие разделы должна содержать карьерограмма и каково их содержание.

19. В Вашей компании на протяжении многих лет одним из основных элементов системы обучения сотрудников являлось наставничество. В целях расширения пула наставников, Вам необходимо провести отбор из числа кандидатов на данную роль. Какие критерии Вы будете рассматривать при решении данной задачи?

Критерии оценивания решения практического задания:

Форма проведения текущего контроля	Критерии оценивания
Решение практического задания	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное решение практического задания (ситуационной задачи).
	«4» (хорошо) –в целом практическое задание (ситуационная задача) решена, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при решении практического задания (ситуационной задачи)
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, практическое задание (ситуационная задача) не решена или решена не верно.

Шкала оценки для ***проведения экзамена по дисциплине***

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;

	– точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.
Хорошо	– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.
Удовлетворительно	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.
Неудовлетворительно	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, - отказ от ответа или отсутствие ответа

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): __
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)