

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенко Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**

Форма обучения: **очная**

Факультет: **Экономический факультет (ЭФ)**

Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**

Курс: **2**

Семестр: **3**

Учебный план набора 2021 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | 3 семестр | Всего | Единицы |
|------------------------------------|-----------|-------|---------|
| Лекционные занятия | 36 | 36 | часов |
| Практические занятия | 36 | 36 | часов |
| Самостоятельная работа | 72 | 72 | часов |
| Подготовка и сдача экзамена | 36 | 36 | часов |
| Общая трудоемкость | 180 | 180 | часов |
| (включая промежуточную аттестацию) | 5 | 5 | з.е. |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр |
|--------------------------------|---------|
| Экзамен | 3 |

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Сформировать у студентов основы теоретических знаний и практических навыков по осуществлению функций управления карьерой персонала организации.

1.2. Задачи дисциплины

1. сформировать у студентов целостный взгляд на систему управления карьерой и ее место в общей стратегии управления персоналом организации.

2. сформировать у студентов определенные навыки по планированию карьеры, отбору, оценке и развитию кадрового резерва организации.

3. научить студентов применять адекватные инструменты и технологии профориентации, профессионализации и адаптации персонала при реализации карьерных планов.

4. сформировать у студентов определенные навыки по использованию основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.

5. сформировать у студентов комплекс знаний и навыков в области аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.2.15.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|---|-----------------------------------|---|
| Универсальные компетенции | | |
| - | - | - |
| Общепрофессиональные компетенции | | |
| - | - | - |
| Профессиональные компетенции | | |

| | | |
|---|--|---|
| ПКС-4. Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала | ПКС-4.1. Знает технологии и методы оценки профессиональных компетенций персонала | знает основные виды и модели карьеры; этапы и мероприятия планирования карьеры; критерии подбора и расстановки персонала; процедуры и методы текущей деловой оценки работников; показатели профессионального и карьерного потенциала; методы профессионального развития работников; формы и методы профориентации, профессионализации и адаптации персонала |
| | ПКС-4.2. Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения профессиональной карьеры работников | умеет применять теоретические положения в практике управления карьерой работников организации; выбирать стратегии и модели карьеры и применять их на практике; использовать критерии подбора и расстановки персонала при планировании карьеры; выбирать и применять методы текущей деловой оценки работников и отбора в кадровый резерв; выбирать и применять методы профессионального развития работников; управлять профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом |
| | ПКС-4.3. Владеет навыками разработки планов по адаптации, обучению и развитию персонала, включая оценку затрат на указанные цели | владеет навыками использования современных технологий управления карьерой персонала; навыками отбора персонала для продвижения, анализа профессионального и карьерного потенциала; навыками составления индивидуальных карьерных планов персонала; навыками текущей деловой оценки персонала и составления планов развития кадров; навыками организации адаптации и профессионального развития работников; навыками оценки ограничений профессионального развития; навыками оценки затрат на развитие персонала |

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|-----------|
| | | 3 семестр |
| Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 72 | 72 |
| Лекционные занятия | 36 | 36 |
| Практические занятия | 36 | 36 |

| | | |
|---|-----|-----|
| Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 72 | 72 |
| Подготовка к тестированию | 72 | 72 |
| Подготовка и сдача экзамена | 36 | 36 |
| Общая трудоемкость (в часах) | 180 | 180 |
| Общая трудоемкость (в з.е.) | 5 | 5 |

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины | Лек. зан., ч | Прак. зан., ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|---|--------------|---------------|--------------|----------------------------|-------------------------|
| 3 семестр | | | | | |
| 1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации | 7 | 8 | 14 | 29 | ПКС-4 |
| 2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала | 8 | 7 | 14 | 29 | ПКС-4 |
| 3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала | 8 | 7 | 14 | 29 | ПКС-4 |
| 4 Текущая деловая оценка в системе планирования карьеры персонала | 6 | 7 | 15 | 28 | ПКС-4 |
| 5 Карьерный цикл, адаптация и профессиональные кризисы | 7 | 7 | 15 | 29 | ПКС-4 |
| Итого за семестр | 36 | 36 | 72 | 144 | |
| Итого | 36 | 36 | 72 | 144 | |

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) | Трудоемкость (лекционные занятия), ч | Формируемые компетенции |
|------------------------------------|--|--------------------------------------|-------------------------|
| 3 семестр | | | |

| | | | |
|--|---|---|-------|
| 1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации | <p>Понятие карьеры, профессионального и должностного роста. Виды карьеры, их краткая характеристика.</p> <p>Модели деловой карьеры.</p> <p>Этапы карьеры. Наем, адаптация, оценка, развитие.</p> <p>Понятие планирования карьеры.</p> <p>Основные мероприятия по планированию карьеры.</p> <p>Понятие карьерного пространства и карьерной среды организации.</p> <p>Требования к карьерному пространству.</p> | 7 | ПКС-4 |
| | Итого | 7 | |
| 2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала | <p>Условия эффективного развития карьеры.</p> <p>Планирование карьеры работником. Составляющие карьерного роста работника.</p> <p>Понятие профессионального и карьерного потенциала работника.</p> <p>Показатели оценки карьерного потенциала.</p> <p>Ресурсы повышения эффективности использования профессионального потенциала работника.</p> <p>Методы управления карьерой.</p> <p>Характеристика методов формального и неформального консультирования.</p> <p>Характеристика методов материальной и нематериальной мотивации. Метод профессионального развития.</p> <p>Метод кадрового резерва.</p> | 8 | ПКС-4 |
| | Итого | 8 | |

| | | | |
|---|---|----|-------|
| 3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала | Исходные данные для расстановки и организации движения персонала. Понятие профессии и отличительные черты профессии как деятельности. Типология профессий Е.А. Климова. Типология профессий Дж. Л. Голланда. Оптимизация выбора сферы профессиональной деятельности. Внешние и внутренние факторы выбора профессии. Профессиональное самоопределение и формы профориентации. Этапы профессионального становления. Понятие и схема профессиограммы. | 8 | ПКС-4 |
| | Итого | 8 | |
| 4 Текущая деловая оценка в системе планирования карьеры персонала | Методы текущей деловой оценки работников. Аттестация, 360 градусов, Ассесмент центр. Формальная и неформальная оценка в системе управления карьерой. Критерии выбора претендентов на повышение по службе. | 6 | ПКС-4 |
| | Итого | 6 | |
| 5 Карьерный цикл, адаптация и профессиональные кризисы | Этапы карьерного цикла работников. Предметно-проблемная адаптация. Организация и методы адаптации работников на этапах карьерного цикла. Барьеры карьеры. Факторы кризисов профессионального развития. Методы профилактики кризисов профессионального развития. Потенциальные ограничения саморазвития менеджера. | 7 | ПКС-4 |
| | Итого | 7 | |
| Итого за семестр | | 36 | |
| Итого | | 36 | |

5.3. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Наименование практических занятий (семинаров)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Наименование практических занятий (семинаров) | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|------------------------------------|---|-----------------|-------------------------|
|------------------------------------|---|-----------------|-------------------------|

| 3 семестр | | | |
|---|--|----|-------|
| 1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации | 1. Тестирование студентов на личностные характеристики, групповое обсуждение результатов. 2. Ситуационные задачи «Анализ карьерного пространства». 3. Разработка личного карьерного плана. | 8 | ПКС-4 |
| | Итого | 8 | |
| 2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала | 1. Ситуационные задачи по темам раздела. 2. Задание: «Определение карьерного потенциала». 3. Тестирование по темам раздела. | 7 | ПКС-4 |
| | Итого | 7 | |
| 3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала | 1. Ситуационные задачи по темам раздела. 2. Тест Дж.Голланда на определение профессионального типа личности. Групповое обсуждение результатов. 3. Тестирование по темам раздела. | 7 | ПКС-4 |
| | Итого | 7 | |
| 4 Текущая деловая оценка в системе планирования карьеры персонала | 1. Ситуационные задачи по теме. Групповое обсуждение. 2. Задание "Разработка положения об аттестации". 3. Тестирование по темам раздела. | 7 | ПКС-4 |
| | Итого | 7 | |
| 5 Карьерный цикл, адаптация и профессиональные кризисы | 1. Задание: «Построение карьерограммы для менеджера» 2. Видео-кейс «Мотивация карьеры» 3. Ситуационные задачи по организации адаптации персонала. | 7 | ПКС-4 |
| | Итого | 7 | |
| Итого за семестр | | 36 | |
| Итого | | 36 | |

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|---|-----------------------------|-----------------|-------------------------|----------------|
| 3 семестр | | | | |
| 1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации | Подготовка к тестированию | 14 | ПКС-4 | Тестирование |
| | Итого | 14 | | |
| 2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала | Подготовка к тестированию | 14 | ПКС-4 | Тестирование |
| | Итого | 14 | | |
| 3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала | Подготовка к тестированию | 14 | ПКС-4 | Тестирование |
| | Итого | 14 | | |
| 4 Текущая деловая оценка в системе планирования карьеры персонала | Подготовка к тестированию | 15 | ПКС-4 | Тестирование |
| | Итого | 15 | | |
| 5 Карьерный цикл, адаптация и профессиональные кризисы | Подготовка к тестированию | 15 | ПКС-4 | Тестирование |
| | Итого | 15 | | |
| Итого за семестр | | 72 | | |
| | Подготовка и сдача экзамена | 36 | | Экзамен |
| Итого | | 108 | | |

5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности | | | Формы контроля |
|-------------------------|---------------------------|------------|-----------|-----------------------|
| | Лек. зан. | Прак. зан. | Сам. раб. | |
| ПКС-4 | + | + | + | Тестирование, Экзамен |

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

6.1. Балльные оценки для форм контроля

Балльные оценки для форм контроля представлены в таблице 6.1.

Таблица 6.1 – Балльные оценки

| Формы контроля | Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра | Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ | Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра | Всего за семестр |
|----------------|--|---|---|------------------|
| | | | | |

| 3 семестр | | | | |
|--------------------------|----|----|----|-----|
| Тестирование | 20 | 20 | 30 | 70 |
| Экзамен | | | | 30 |
| Итого максимум за период | 20 | 20 | 30 | 100 |
| Нарастающим итогом | 20 | 40 | 70 | 100 |

6.2. Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Пересчет баллов в оценки за текущий контроль представлен в таблице 6.2.

Таблица 6.2 – Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

| Баллы на дату текущего контроля | Оценка |
|---|--------|
| ≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 5 |
| От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 4 |
| От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 3 |
| < 60% от максимальной суммы баллов на дату ТК | 2 |

6.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 6.3.

Таблица 6.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

| Оценка | Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен | Оценка (ECTS) |
|--------------------------------------|--|-------------------------|
| 5 (отлично) (зачтено) | 90 – 100 | A (отлично) |
| 4 (хорошо) (зачтено) | 85 – 89 | B (очень хорошо) |
| | 75 – 84 | C (хорошо) |
| | 70 – 74 | D (удовлетворительно) |
| 3 (удовлетворительно) (зачтено) | 65 – 69 | E (посредственно) |
| | 60 – 64 | |
| 2 (неудовлетворительно) (не зачтено) | Ниже 60 баллов | F (неудовлетворительно) |

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Управление карьерой: Учебное пособие / В. Н. Жигалова, Ж. Н. Аксенова - 2019. 151 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/9313>.

2. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А.А. Литвинюка. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2021.- 498 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/viewer/upravlenie-personalom-468618#page/1>.

7.2. Дополнительная литература

1. Сотникова С.И. Управление карьерой персонала в системе менеджмента современной организации // Вестник Омского университета серия "Экономика" - 2014г. №3.- С. 60-67: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/journalArticle/276300/#1>.

2. Евдокимова Е.П. Оценка персонала в управлении карьерой // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (Новочеркасского политехнического института). Серия: Социально-экономические науки - 2010г. №3 С. 62-64.: [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/journalArticle/235327/#1>.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Управление карьерой: Методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе / Т. Д. Санникова - 2018. 16 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/8271>.

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор Acer X1128H;
- Проекционный экран;
- Магнитно-маркерная доска (настенная);
- Магнитно-маркерная доска (на ножках);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

8.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;

- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;

- компьютеры;

- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;

- OpenOffice;

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;

- 7-Zip;

- Google Chrome.

8.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины | Формируемые компетенции | Формы контроля | Оценочные материалы (ОМ) |
|---|-------------------------|----------------|-------------------------------------|
| 1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации | ПКС-4 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала | ПКС-4 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала | ПКС-4 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |

| | | | |
|---|-------|--------------|-------------------------------------|
| 4 Текущая деловая оценка в системе планирования карьеры персонала | ПКС-4 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |
| 5 Карьерный цикл, адаптация и профессиональные кризисы | ПКС-4 | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| | | Экзамен | Перечень экзаменационных вопросов |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка | Баллы за ОМ | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения | | |
|----------------------------|--|---|---|--|
| | | знать | уметь | владеть |
| 2 (неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов | отсутствие знаний или фрагментарные знания | отсутствие умений или частично освоенное умение | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков |
| 3 (удовлетворительно) | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков |
| 4 (хорошо) | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично) | ≥ 90% от максимальной суммы баллов | сформированные систематические знания | сформированное умение | успешное и систематическое применение навыков |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка | Формулировка требований к степени компетенции |
|----------------------------|--|
| 2 (неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне ориентирования , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |

| | |
|--------------------------|--|
| 3 (удовлетворительно) | Знать и уметь на репродуктивном уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях. |
| 4 (хорошо) | Знать, уметь, владеть на аналитическом уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения. |
| 5 (отлично) | Знать, уметь, владеть на системном уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины. |

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Мероприятия по планированию карьеры сотрудника, которые должен осуществлять менеджер по персоналу, включают:
 - 1) первичная ориентация и выбор профессии
 - 2) оценка перспектив и проектирование роста
 - 3) продвижение
 - 4) оценка труда и потенциала
2. Модель партнерства по планированию и развитию карьеры предполагает сотрудничество...
 - 1) работника и коллектива структурного подразделения
 - 2) линейных руководителей и кадровой службы
 - 3) работника, его руководителя и службы управления персоналом
 - 4) работника и топ-менеджмента
3. К ресурсам повышения эффективности использования работника в организации относятся:
 - 1) перманентное самообразование
 - 2) предметно-проблемная адаптация
 - 3) использование связей
 - 4) поручительство высшего руководства
4. Задачей профессиональной диагностики персонала является
 - 1) выявление и оценка качеств работника
 - 2) продвижение работника по карьерной лестнице
 - 3) формирование мотивации к саморазвитию
 - 4) реализаций карьерной модели "перепутье"
5. Самым значимым фактором, ускоряющим карьерный рост, по оценкам экспертов, является ...
 - 1) навыки, полученные в вузе
 - 2) исполнительность, готовность к сверхурочной работе
 - 3) креативность, энергичность
 - 4) особенности организационной структуры компании
6. Отметьте методы управления карьерой
 - 1) неформальное консультирование
 - 2) материальная мотивация
 - 3) учет личных целей работника
 - 4) адекватная адаптация
7. В кадровый резерв могут включаться...
 - 1) все работники организации
 - 2) работники, имеющие стаж не менее пяти лет
 - 3) сотрудники, обладающие необходимыми качествами
 - 4) только топ-менеджеры

8. Типу «человек — знак» соответствуют профессии:
 - 1) переводчик художественных и технических текстов, аналитик, финансист
 - 2) художник, актер, певец, реставратор, искусствовед
 - 3) ветеринар, садовник, агроном, эколог
 - 4) учитель, бизнес-консультант, тренер
9. Реалистическому типу личности соответствует ориентация на...
 - 1) манипулирование инструментами и механизмами
 - 2) взаимодействие с людьми
 - 3) манипулирование данными, информацией
 - 4) взаимодействие с природными объектами
10. Трудовая адаптация персонала – это:
 - 1) приспособление работника к трудовому коллективу
 - 2) приспособление коллектива к новому работнику
 - 3) взаимное приспособление работника и организации
 - 4) освоение работником новой трудовой деятельности

9.1.2. Перечень экзаменационных вопросов

1. Модели деловой карьеры.
2. Наем, адаптация, оценка, развитие.
3. Основные мероприятия по планированию карьеры.
4. Требования к карьерному пространству.
5. Понятие профессионального и карьерного потенциала работника.
6. Характеристика методов формального и неформального консультирования.
7. Неформальная оценка в системе управления карьерой.
8. Этапы карьерного цикла работников и роль адаптации на каждом этапе.

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном журнале по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

| Категории обучающихся | Виды дополнительных оценочных материалов | Формы контроля и оценки результатов обучения |
|---|---|--|
| С нарушениями слуха | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы | Преимущественно письменная проверка |
| С нарушениями зрения | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам | Преимущественно устная проверка (индивидуально) |
| С нарушениями опорно-двигательного аппарата | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету | Преимущественно дистанционными методами |
| С ограничениями по общемедицинским показаниям | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы | Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «25» 11 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

| Должность | Инициалы, фамилия | Подпись |
|--|-------------------|--|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| Начальник учебного управления | Е.В. Саврук | Согласовано, fa63922b-1fce-4aba- 845d-9ce7670b004c |

ЭКСПЕРТЫ:

| | | |
|---|---------------|--|
| Доцент, каф. менеджмента | В.Н. Жигалова | Согласовано, dec6e6e7-b4c0-4c62- 9f1f-45ed75c9d599 |
| Старший преподаватель, каф. менеджмента | Т.В. Архипова | Согласовано, 5bed9bb2-b5e4-45e5- a225-2b5897e978ed |

РАЗРАБОТАНО:

| | | |
|--------------------------|----------------|--|
| Доцент, каф. менеджмента | Т.Д. Санникова | Разработано, 45dd00b4-614e-4630- 941d-a8650699c876 |
|--------------------------|----------------|--|