

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

ФАКУЛЬТЕТ ПЛОДООВОЩЕВОДСТВА И ВИНОГРАДАРСТВА



Рабочая программа дисциплины

ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ И ЛИЧНОСТИ

Направление подготовки
35.06.01 Сельское хозяйство

Направленность
Плодоводство, виноградарство

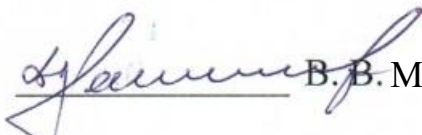
Уровень высшего образования
Подготовка кадров высшей квалификации

Форма обучения
Очная, заочная

**Краснодар
2019**

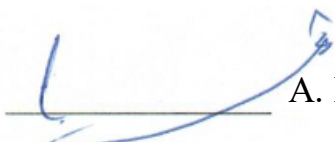
Рабочая программа дисциплины «Планирование развития карьеры и личности» разработана на основе ФГОС ВО направления подготовки 35.06.01 Сельское хозяйство, утвержденного приказом Минобрнауки России от 30 июля 2014 г. № 898.

Автор:
доктор экон. наук, профессор


В. В. Моисеев

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 25.04.2019 г., протокол № 15

Заведующий кафедрой



А. В. Толмачев

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета плодовоовощеводства и виноградарства, протокол от 13.05.2019 г. № 8

Председатель
методической комиссии


С.С. Чумаков

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы


С.С. Чумаков

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Планирование развития карьеры и личности» является формирование комплекса знаний об управлении карьерой и карьерными процессами на уровне индивида, организации и общества.

Задачи:

- определить сущность, виды карьеры и возможности управления ею;
- выявить специфику карьерных процессов, закономерности их проявления, факторы, влияющие на их ход;
- рассмотреть современные тенденции исследования карьеры и карьерных процессов;
- определить сущность управленческого воздействия на ход карьерных процессов со стороны всех субъектов управления;
- проанализировать практическую деятельность организации по управлению персоналом с точки зрения управления карьерными процессами;
- сформулировать рекомендации по планированию деловой карьеры и реализации карьерных целей.

2 Перечень планируемых результатов по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

УК-5– способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности;

УК-6 – способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития;

ПК-5 – владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в плодководстве, виноградарстве.

3 Место дисциплины в структуре ОП аспирантуры

«Планирование развития карьеры и личности» является дисциплиной по выбору вариативной части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 35.06.01 Сельское хозяйствонаправленность «Плодоводство, виноградарство»

4 Объем дисциплины (72 часа, 2 зачетных единиц)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	32	22
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	30	20
— лекции	16	8
— семинарские	14	12
— внеаудиторная	2	2
— зачет	1	1
— экзамен	—	—
— защита реферата	1	1
Самостоятельная работа	40	50
в том числе:		
— курсовая работа (проект)	—	—
— прочие виды самостоятельной работы	40	50
Итого по дисциплине	72	72

5 Содержание дисциплины

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

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3 семестре.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы.	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа
1	Деловая карьера как социально-экономическая категория.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	—	5
2	Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	5
3	Государство, общество,	УК-5, 6	3	2	2	5

№ п/п	Тема. Основные вопросы.	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов трудоёмкость (в часах)		
				Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа
	организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	ПК-5				
4	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	5
5	Привлечение, отбор и наем новых работников.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	5
6	Планирование карьерных процессов в организации.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	5
7	Оценка работы и работников.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	5
8	Должностные перемещения работников.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	6
Итого				16	14	41

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов трудоёмкость (в часах)		
				Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа
1	Деловая карьера как социально–экономическая категория.	УК-5, 6 ПК-5		2	—	6
2	Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».	УК-5, 6 ПК-5		—	2	6
3	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	УК-5, 6 ПК-5		2	2	6
4	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными	УК-5, 6 ПК-5		2	2	6

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Семинарские занятия	Самостоятельная работа
	процессами.					
5	Привлечение, отбор и наем новых работников.	УК-5, 6 ПК-5		—	2	6
6	Планирование карьерных процессов в организации.	УК-5, 6 ПК-5		—	2	6
7	Оценка работы и работников.	УК-5, 6 ПК-5		—	—	6
8	Должностные перемещения работников.	УК-5, 6 ПК-5		2	2	9
Итого				8	12	51

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

Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Планирование развития карьеры и личности (уровень подготовки научно-педагогических кадров) : методические указания для организации самостоятельной работы аспирантов / Сост. А. С. Калитко, А. Ч. Даунова. – Краснодар : КубГАУ, 2015.

<https://kubsau.ru/upload/iblock/dd6/dd65346a5b64dfad0df11db022a56339.pdf>

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
УК-5 - способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности	
1	История науки
1	Основы научно-исследовательской деятельности
1,2,3,4,5,6,7	Научно-исследовательская деятельность
2	Философия науки
3	Организация учебной деятельности в Вузе и методика преподавания в высшей школе

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
3	Основы педагогики и психологии
3	Самоменеджмент: Управление временем
8	Государственная итоговая аттестация
УК-6– способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития.	
1,2	Иностранный язык
1,2,3,4,5,6,7	Научно-исследовательская деятельность
2	Философия науки
3	Организация учебной деятельности в Вузе и методика преподавания в высшей школе
3	Основы педагогики и психологии
3	Самоменеджмент: Управление временем
8	Государственная итоговая аттестация
ПК-5 - владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в плодородстве, виноградарстве.	
1,2,3,4,5,6,7	Научно-исследовательская деятельность
2,3	Современные информационно-коммуникационные технологии в научно-исследовательской деятельности и образовании
2,4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
3	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (педагогическая)
3	Самоменеджмент: Управление временем
4	Плодоводство, виноградарство
8	Государственная итоговая аттестация

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	

УК-5 - способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности					
Знать: - основные принципы организации работы в коллективе и способы разрешения конфликтных ситуаций; этические	Фрагментарное представление об основных принципах организации работы в коллективе и способы разрешения конфликтных	Неполные представления об основных принципах организации работы в коллективе и способы разрешения конфликтных ситуаций;	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных принципах организации работы в коллективе и	Сформированные систематические представления об основных принципах организации работы в коллективе и способы	Контрольная работа (знания, умения) Тесты (знания, умения) Доклад

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочно е средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
нормы поведения личности, особенности работы научного коллектива в области	ситуаций; этические нормы поведения личности, особенности работы научного коллектива в области	этические нормы поведения личности, особенности работы научного коллектива в области	способы разрешения конфликтных ситуаций; этические нормы поведения личности, особенности работы научного коллектива в области	разрешения конфликтных ситуаций; этические нормы поведения личности, особенности работы научного коллектива в области	(знания, умения, навыки) Эссе (знания, умения, навыки) Реферат (знания, умения, навыки)
Уметь: - следовать основным нормам, принятым в научном общении, с учетом международного опыта; осуществлять личностный выбор в морально-ценностных ситуациях, возникающих в профессиональной сфере деятельности	Фрагментарно умение следовать основным нормам, принятым в научном общении, с учетом международного опыта; осуществлять личностный выбор в морально-ценностных ситуациях, возникающих в профессиональной сфере деятельности	Несистематическое применение умений следовать основным нормам, принятым в научном общении, с учетом международного опыта; осуществлять личностный выбор в морально-ценностных ситуациях, возникающих в профессиональной сфере деятельности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение следовать основным нормам, принятым в научном общении, с учетом международного опыта; осуществлять личностный выбор в морально-ценностных ситуациях, возникающих в профессиональной сфере деятельности	Сформированное умение следовать основным нормам, принятым в научном общении, с учетом международного опыта; осуществлять личностный выбор в морально-ценностных ситуациях, возникающих в профессиональной сфере деятельности	Зачет
Владеть: навыками соблюдения этических норм в профессиональной деятельности исследовател	Отсутствие навыков соблюдения этических норм в профессиональной деятельности исследовател	Фрагментарное владение навыками соблюдения этических норм в профессиональной деятельности	В целом успешное, но несистематическое владение навыками соблюдения этических норм в профессиональ	Успешное и систематическое владение навыками соблюдения этических норм в профессиональ	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочно е средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
я.	я.	исследователя .	ной деятельности исследователя.	деятельности исследователя .	
УК-6 - способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития.					
Знать: содержание процесса целеполагания профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	Фрагментарное представление о процессе целеполагания профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	Неполные представления о процессе целеполагания профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда.	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о процессе целеполагания профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	Сформированные систематические представления о процессе целеполагания профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда	Контрольная работа (знания, умения) Тест (знания, умения) Доклад (знания, умения, навыки) Эссе (знания, умения, навыки) Реферат (знания, умения, навыки)
Уметь: формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов	Фрагментарное умение формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов	Несистематическое применение умений формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной	Сформированное умение формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов	Зачет

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочно е средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
профессионал ьного роста, индивидуаль но- личностных особенностей ; осуществлять личностный выбор в различных профессионал ьных и морально- ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственно сть перед собой и обществом	профессионал ьного роста, индивидуальн о-личностных особенностей; осуществлять личностный выбор в различных профессионал ьных и морально- ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственнос ть перед собой и обществом	деятельности, этапов профессионал ьного роста, индивидуальн о-личностных особенностей; осуществлять личностный выбор в различных профессионал ьных и морально- ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственнос ть перед собой и обществом	ной деятельности, этапов профессиональ ного роста, индивидуально -личностных особенностей; осуществлять личностный выбор в различных профессиональ ных и морально- ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственнос ть перед собой и обществом	профессионал ьного роста, индивидуальн о-личностных особенностей; осуществлять личностный выбор в различных профессионал ьных и морально- ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственнос ть перед собой и обществом	
Владеть: прие мами и технологиями целеполагани я, целереализац ии и оценки результатов деятельности по решению профессионал ьных задач; способами выявления и оценки индивидуаль но- личностных, профессионал ьно-значимых качеств и путями	Отсутствие навыков владения приемами и технологиям и целеполаган ия, целереализац ии и оценки результатов деятельности по решению профессиона льных задач; способами выявления и оценки индивидуаль но- личностных, профессиона	Фрагментарно е владение приемами и технологиями целеполагани я, целереализац ии и оценки результатов деятельности по решению профессионал ьных задач; способами выявления и оценки индивидуальн о- личностных, профессионал ьно-значимых качеств и	В целом успешное, но несистематичес кое владение приемами и технологиями целеполагания, целереализаци и и оценки результатов деятельности по решению профессиональ ных задач; способами выявления и оценки индивидуально -личностных, профессиональ но-значимых качеств и	Успешное и систематичес кое владение приемами и технологиями целеполагани я, целереализац ии и оценки результатов деятельности по решению профессионал ьных задач; способами выявления и оценки индивидуальн о- личностных, профессионал ьно-значимых	

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочно е средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
достижения более высокого уровня их развития	льно- значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития	путями достижения более высокого уровня их развития	путями достижения более высокого уровня их развития	качеств и путями достижения более высокого уровня их развития	
ПК-5 – владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в плодоводстве, виноградарстве					
Знать: современные методы и инструментал ьные средства, способствую щие интенсифика ции познавательн ой деятельности в плодоводстве , виноградарств е	Не знает современных методы и инструментал ьных средств, способствую щих интенсификац ии познавательн ой деятельности в плодоводстве, виноградарств е	Имеет лишь общие представлени я о современных методы и инструментал ьных средств, способствую щих интенсификац ии познавательн ой деятельности в плодоводстве, виноградарств е	Имеет достаточно полное представле-ния о современных методы и инструменталь ных средств, способствующ их интенсификаци и познавательной деятельности в плодоводстве, виноградарстве	Отлично знает современные методы и инструментал ьные средства, способствую щих интенсификац ии познавательн ой деятельности в плодоводстве, виноградарств е	Контроль ная работа (знания, умения) Тесты (знания, умения) Доклад (знания, умения, навыки) Эссе (знания, умения, навыки) Реферат (знания, умения, навыки)
Уметь: использовать методы и инструментал ьные средства, способствую щие интенсифика ции познавательн	Не умеет использовать использовать методы и инструментал ьные средства, способствую щие интенсификац ии познавательн	Обладает фрагментарны ми умениями использовать методы и инструментал ьные средства, способствую щие интенсификац ии	В целом умеет использовать использовать методы и инструменталь ные средства, способствующ ие интенсификаци и познавательной деятельности в	Уверенно использует методы и инструментал ьные средства, способствую щие интенсификац ии познавательн ой	Зачет

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочно е средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ой деятельности в плодоводстве , виноградарств е	й деятельности в плодоводстве, виноградарств е	познавательн о й деятельности в плодоводстве, виноградарств е	плодоводстве, виноградарстве	деятельности в плодоводстве, виноградарств е	
Владеть: методами и инструментал ьными средствами, способствую щими интенсифика ции познавательн ой деятельности в плодоводстве , виноградарств е	Не владеет методами и инструментал ьными средствами, способствую щими интенсификац ии познавательн ой деятельности в плодоводстве, виноградарств е	Нет уверенного владения методами и инструментал ьными средствами, способствую щими интенсификац ии познавательн ой деятельности в плодоводстве, виноградарств е	Уверенно владеет методами и инструменталь ными средствами, способствующ ими интенсификаци и познавательной деятельности в плодоводстве, виноградарстве	Отлично владеет большинство м методов и инструментал ьных средств, способствую щих интенсификац ии познавательн ой деятельности в плодоводстве, виноградарств е	

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

Текущий контроль

Примерные варианты контрольных работ

Вариант 1

Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей и специалистов. Кризис середины карьеры. Практика

преодоления.Формы подготовки резерва на выдвижение. Схемы замещения должностей.

Вариант 2

Виды карьеры. Карьера «трамплин» и «лестница», «змея» и «перепутье».Методы оценки персонала, их сущность.Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов.

Вариант 3

Внутренняя и внешняя стоимость специалиста.Модель типов профессиональной личности Голланда.Преимущества планирования карьеры для компании и для работника.

Вариант 4

Выбор карьеры. Определяющие факторы. Риски карьеры.Наставничество в карьере. Организация системы наставничества.Принципы реализации системы профессионального роста.

Вариант 5

Детальная структуризация этапов планирования карьеры (этапы и процедуры). Обучение профессии и включение в трудовую деятельность.Профессиональная и личностная ориентация при выборе карьеры. Психологические условия планирования карьеры.

Вариант 6

Динамика карьеры. Кривые прогресса карьеры.Основные понятия и сущность кадрового резерва. Характеристика и особенности процесса по формированию кадрового резерва.Роль психологических и социальных факторов карьерного роста

Вариант 7

Индивидуальное планирование карьеры сотрудников. Этапы, план роста.Особенности планирования карьеры руководящего состава организации. Специфика планирования карьеры в системе муниципального управления.

Вариант 8

Карьера как социально-экономическая категория. Основные понятия. Консультирование карьеры.Планирование карьеры и система повышения

квалификации работников. Роль службы управления персонала в планировании карьеры.

Вариант 9

Карьерный бенчмаркинг. Организационное планирование карьеры: основной принцип, преимущества, этапы. Стратегический план развития карьеры.

Вариант 10

Классификация карьеры (общий обзор). Мотивация карьеры. Основные требования планирования карьеры (квалификационные, демографические, психологические). Японский опыт в планировании карьеры работников

Тесты (приведен пример)

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

- а) «трамплин»;
- б) «лестница»;
- в) «змея»;
- г) «перепутье».

2. Система пожизненного найма, как форма планирования карьеры, распространена в

- а) Японии
- б) России
- в) любой из развитых стран
- г) США

3. Внутриорганизационная карьера реализуется в трех направлениях:

- а) вертикальная карьера
- б) горизонтальная карьера
- в) центростремительная карьера
- г) финансовая карьера

4. Карьера это:

- а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;
- б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;
- в) последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

5.Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:

- а) горизонтального типа
- б) вертикального типа
- в) центростремительного типа

6. Индивидуальные признаки, имеющие значение при выборе карьеры:

- а) черты характера
- б) профессиональные склонности
- в) способности и опыт
- г) наличие собственности

7.Основное условие успешной карьеры:

- а) правильный выбор профессии
- б) учет конъюнктуры рынка труда
- в) возможности получения образования

8.Что относится к профессиональной карьере:

- а) обучение;
- б) профессиональный рост
- в) поддержка индивидуальных профессиональных способностей
- г) последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации

Для промежуточного контроля по компетенциям УК-5 – способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности; УК-6 – способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития.

Темы докладов

1. Особенности управленческого труда и требования, предъявляемые к управленческим работникам.
2. Лидерство в организации.
3. Кадровый резерв и работа с ним.
4. Этические проблемы карьеры молодых специалистов.
5. Проблемы развития карьеры женщин–менеджеров.
6. Влияние личных способностей на карьеру.
7. Сущность, назначение и содержание контракта.
8. Мотивация персонала.
9. Стил ь руководства.
10. Маркетинг и личная карьера.
11. Работа кадровых служб с руководителями.
12. Проблемы адаптации молодых специалистов и их профилактика.

13. Самоорганизация здоровья.
14. Эмоционально–волевые резервы работоспособности.
15. Личность в организации.
16. Взаимоотношения с руководителем.
17. Эффективность карьеры.

Темы эссе

1. Жизненные планы и карьера.
2. Суть категории «карьера».
3. Виды карьеры.
4. Деловая карьера и ее виды.
5. Модели карьерных процессов.
6. Концепции развития и управления карьерой персонала.
7. Управление карьерой с позиций системного подхода.
8. Формирование карьеры и управление карьерой.
9. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
10. Организация как субъект управления карьерными процессами.
11. Индивид как субъект управления карьерой.
12. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
13. Организационные моменты управления карьерными процессами.
14. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
15. Процедура отбора и найма на работу.
16. Наем и ввод работника в должность.
17. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
18. Планирование карьерных процессов в организации.
19. Системы планирования карьеры работника в организации.
20. Оценка работы.
21. Методы и системы оценки.
22. Стратегии проведения оценок.
23. Виды должностного перемещения работников.
24. Дисциплинарные перемещения работников.
25. Постановка карьерных целей.
26. Индивидуальное планирование карьеры.
27. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.

Промежуточный контроль:

Темы рефератов:

- 1 Определение термина «карьера».
- 2 Основные подходы к изучению вопросов карьеры.
- 3 Теория карьерных якорей Э.Шейна.
- 4 Этапы профессионального становления.
- 5 Соотношение понятий «жизненный путь», «карьерный рост», «жизненный цикл».

- 6 Типы карьеры.
- 7 Модели карьеры.
- 8 Гендерный аспект формирования карьеры.
- 9 Условия и факторы, влияющие на карьеру.
- 10 Роль Я-концепции в развитии карьеры.
- 11 Этапы развития карьеры.
- 12 Барьеры карьерного роста.
- 13 Самопрезентация в карьере.
- 14 Резюме как самопрезентация. Типы резюме. Правильность его оставления.
- 15 Этапы собеседования при приеме на работу.
- 16 Управление карьерой сотрудников в организации, её принципы.
- 17 Этапы управления карьерой.
- 18 Управление ресурсами профессионала при реализации карьерного роста.
- 19 Типы мотивации к карьерному росту.
20. Акмеологические условия и факторы развития карьеры.
21. Коучинг как средство управления карьерой.
- 22 Диагностика профессиональной направленности как начальный этап управления карьерой сотрудников. Методики диагностики мотивации и ключевых компетенций.

Вопросы для проведения зачета:

1. Жизненные планы и карьера.
2. Суть категории «карьера».
3. Виды карьеры.
4. Деловая карьера и ее виды.
5. Модели карьерных процессов.
6. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».
7. Концепции развития и управления карьерой персонала.
8. Управление карьерой с позиций системного подхода.
9. Формирование карьеры и управление карьерой.
10. Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.
11. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
12. Организация как субъект управления карьерными процессами.
13. Индивид как субъект управления карьерой.
14. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.
15. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
16. Организационные моменты управления карьерными процессами.
17. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
18. Привлечение, отбор и наем новых работников.

19. Процедура отбора и найма на работу.
20. Наем и ввод работника в должность.
21. Планирование карьерных процессов в организации.
22. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
23. Планирование карьерных процессов в организации.
24. Система планирования карьеры работника в организации.
25. Оценка работы и работников.
26. Оценка работы.
27. Методы и системы оценки.
28. Стратегии проведения оценок.
29. Должностные перемещения работников.
30. Виды должностного перемещения работников.
31. Дисциплинарные перемещения работников.

Задания для проведения зачета носят мультипликативный характер и позволяют освоить следующие компетенции: УК-5, УК-6, ПК- 5.

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

Контроль освоения дисциплины «Планирование развития карьеры и личности» проводится в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация студентов».

Оценочные средства:

1.Контрольная работа– это изложение ответов на определенные теоретические вопросы по учебной дисциплине, а также решение практических задач.

Критерии оценки знаний при написании контрольной работы

Оценка «отлично» – выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» – выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он

владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» – выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов тем дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач.

2. Тест – система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85 % тестовых заданий;

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 51 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий.

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

3. Доклад—публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение на определённую тему.

Критерии оценки выступления с докладом

Показатели	Градация	Баллы
Соответствие сообщения заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью	2
	есть несоответствия (отступления)	1
	в основном не соответствует	0
Структурированность (организация) сообщения, которая обеспечивает понимание его содержания	структурировано, обеспечивает	2
	структурировано, не обеспечивает	1
	не структурировано, не обеспечивает	0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращённый к аудитории	рассказ без обращения к тексту	2
	рассказ с обращением к тексту	1
	чтение с листа	0
Доступность сообщения о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов	2
	доступно с уточняющими вопросами	1
	недоступно с уточняющими вопросами	0
Целесообразность, инструментальностьнаглядности, уровень её использования	целесообразна	2
	целесообразность сомнительна	1
	не целесообразна	0

Соблюдение временного регламента сообщения (не более 7 минут)	соблюждён (не превышен) превышение без замечания превышение с замечанием	2 1 0
Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу сообщения	все ответы чёткие, полные некоторые ответы нечёткие все ответы нечёткие/неполные	2 1 0
Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в сообщении	владеет свободно иногда был неточен, ошибался не владеет	2 1 0
Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы	ответил на все вопросы ответил на большую часть вопросов не ответил на большую часть вопросов	2 1 0

Шкала оценки выступления с докладом:

Оценка «отлично» – более 15 баллов.

Оценка «хорошо» – 13–14 баллов.

Оценка «удовлетворительно» – 10–12 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» – менее 9.

4. Эссе – краткое, свободное прозаическое сочинение, рассуждение небольшого объема со свободной композицией. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения по конкретному вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Критерии оценки эссе

Критерий	Требования к эссе	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала	- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы	2
Анализ и оценка информации	- грамотно применяется категория анализа, - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме	4
Построение суждений	- изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией,	4

	-приводятся различные точки зрения и их личная оценка, - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи	
--	---	--

Шкала оценки эссе:

«Зачтено» – более 5 баллов.

«Незачтено» – менее 5 баллов.

5. Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление.

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка *«отлично»* – выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка *«хорошо»* – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка *«удовлетворительно»* – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка *«неудовлетворительно»* – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

6. Зачет является формой проверки знаний, умений и навыков, приобретенных обучающимися в процессе усвоения учебного материала лекционных, практических и семинарских занятий по дисциплине.

Критерии оценки знаний при проведении зачета

Оценка *«отлично»* ставится при полных аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью, умением делать выводы, обобщать знания, полученные в ходе изучения нормативно- правовой, основной и дополнительной литературы, умением пользоваться понятийным аппаратом, знанием проблем, суждений по раскрываемым вопросам. При этом обучающийся не должен пользоваться собственными материалами, составленными им за время подготовки к ответу на вопросы (не читает с листа).

Оценка «хорошо» ставится при полных аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием нормативно-правовых документов и учебной литературы по теме вопроса. Возможны некоторые упрощения при ответах, однако основное содержание вопроса должно быть раскрыто полно.

Оценка «удовлетворительно» ставится при неполных, слабо аргументированных ответах, свидетельствующих об элементарных знаниях нормативно-правовой и учебной литературы, неумении применения теоретических знаний при решении аналитических задач.

Оценка «неудовлетворительно» ставится при незнании и непонимании вопросов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности / Кови С., - 9-е изд. - М.:АльпинаПабл., 2016. - 378 с.: ISBN 978-5-9614-4585-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/923768>

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

3. Тайм-менеджмент. Полный курс / Архангельский Г.А., Бехтерев С.В., Лукашенко М. - М.:АльпинаПабл., 2016. - 311 с.: ISBN 978-5-9614-1881-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/925383>

Дополнительная учебная литература

1. Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры / Румянцева Е. - М.:АльпинаПабл., 2016. - 197 с.: ISBN 978-5-9614-0791-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/923707>

2. Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры: Практическое пособие / Остервальдер А., Кларк Т., ПиньеИ. - М.:АльпинаПабл., 2018. - 258 с.: ISBN 978-5-9614-6553-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1003586>

3. Топ-менеджер. Как построить карьеру в международной корпорации: Учебное пособие / Щербаков Б. - М.:АльпинаПабл., 2016. - 200 с.: 70x100 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5227-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/925652>

4. Жизнь как стартап: Строй карьеру по законам Кремниевой долины / Хоффман Р., Касноча Б. - М.:АльпинаПабл., 2016. - 237 с.: ISBN 978-5-9614-2227-6 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/912733>

5. 11 врагов руководителя: Модели поведения, способные разрушить карьеру и бизнес: Научно-популярное / Дотлих Д. - М.:АльпинаПабlishер, 2018. - 186 с.: ISBN 978-5-9614-6912-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1001957>

6. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/18830. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/1003546>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика
1	Znanium.com	Универсальная
2	Издательство «Лань»	Ветеринария Сельск. хоз-во Технология хранения и переработки пищевых продуктов
3	IPRbook	Универсальная
4	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная

Перечень Интернет-сайтов:

1. Официальный сайт Правительства Российской Федерации [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.government.ru>,свободный. – Загл. с экрана.

2. Официальный сайт Министерства экономического развития и торговли Российской Федерации [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.economy.gov.ru>,свободный. – Загл. с экрана.

3. Сайт, освещающий переговорный процесс присоединения России к ВТО [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.wto.ru>,свободный. – Загл. с экрана.

4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации[Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.gks.ru/>,свободный. – Загл. с экрана.

5. Информационно-правовой портал «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>,свободный. – Загл. с экрана.

8. Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского ГАУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/archive.asp?n=1097>, свободный. – Загл. с экрана.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Планирование развития карьеры и личности (уровень подготовки научно-педагогических кадров) : методические указания по проведению семинарских занятий / Сост. А. С. Калитко, А. Ч. Даунова. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – Электронный ресурс (режим доступа) : <https://kubsau.ru/upload/iblock/57e/57e383e021730c32a1055570e40ad88e.pdf>

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети "Интернет"; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных-фильмов; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

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

11.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://elibrary.ru/
2	Гарант	Правовая	https://www.garant.ru/
3	КонсультантПлюс	Правовая	https://www.consultant.ru/

11.3 Доступ к сети Интернет

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

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4

1	Планирование развития карьеры и личности	<p>Помещение №305 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 41,7м²; Лаборатория менеджмента и маркетинга. технические средства обучения (компьютер персональный — 4 шт.); специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель).</p> <p>Помещение №405 ЭК, посадочных мест — 50; площадь — 62,6 кв.м; помещение для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №513 ЭЛ, посадочных мест — 40; площадь — 47 кв.м; помещение для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. сплит-система — 1 шт.; специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №206 ЭК, посадочных мест — 20; площадь — 41 кв.м; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения (компьютер персональный — 9 шт.); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Калинина, 13
---	--	--	---