

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

ФАКУЛЬТЕТ АГРОНОМИИ И ЭКОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по научной работе



А.Г. Кощаев

«28» 2018 г.

СОГЛАСОВАНО  
Декан факультета агрономии и  
экологии

  
А.И. Радионов

«28» 2018 г.

**Рабочая программа дисциплины  
Б1.В.ДВ.3.1 ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ И ЛИЧНОСТИ**

**Направление подготовки  
35.06.01 Сельское хозяйство**

**Селекция и семеноводство сельскохозяйственных растений  
(программа подготовки кадров высшей квалификации в аспирантуре)**

**Уровень высшего образования  
Аспирантура**

**Форма обучения  
Очная, заочная**

**Краснодар  
2018**

## **1 Цель и задачи дисциплины**

Цель дисциплины – обучение управлению карьерой и карьерными процессами на уровне индивида, организации и общества.

Виды профессиональной деятельности:

- научно-исследовательская;
- преподавательская.

Задачи по дисциплине:

- 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.

Данная дисциплина является дисциплиной по выбору вариативной части ОП.

Для успешного освоения дисциплины необходимы знания по следующим дисциплинам и разделам ОП:

- Основы педагогики и психологии.

Знания, умения и приобретенные компетенции будут использованы при изучении следующих дисциплин и разделов ОП:

- Практики, научные исследования.

## 2 Требования к формируемым компетенциям

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

а) Универсальные (УК):

– способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК-5).

## 3 Содержание дисциплины

### 3.1 Содержание лекций

Таблица 1

№ темы лекции	Наименование темы и план лекции
1	Деловая карьера как социально-экономическая категория. 1. Жизненные планы и карьера. 2. Суть категории «карьера». 3. Виды карьеры. 4. Деловая карьера и ее виды. 5. Модели карьерных процессов.
2	Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой». 1. Концепции развития и управления карьерой персонала. 2. Управление карьерой с позиций системного подхода. 3. Формирование карьеры и управление карьерой.
3	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой. 1. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами. 2. Организация как субъект управления карьерными процессами. 3. Индивид как субъект управления карьерой.
4	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами. 1. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. 2. Организационные моменты управления карьерными процессами. 3. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
5	Привлечение, отбор и наем новых работников. 1. Процедура отбора и найма на работу. 2. Наем и ввод работника в должность.
6	Планирование карьерных процессов в организации. 1. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры. 2. Планирование карьерных процессов в организации. 3. Система планирования карьеры работника в организации.
7	Оценка работы и работников. 1. Оценка работы. 2. Методы и системы оценки. 3. Стратегии проведения оценок.
8	Должностные перемещения работников. 1. Виды должностного перемещения работников. 2. Дисциплинарные перемещения работников.

### 3.2 Семинарские занятия

Таблица 2

№ темы лекции	Наименование семинарского занятия

1	Деловая карьера как социально-экономическая категория.
2	Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».
3	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.
4	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.
5	Привлечение, отбор и наем новых работников.
6	Планирование карьерных процессов в организации.
7,8	Оценка работы и работников. Должностные перемещения работников.

**3.3 Лабораторные занятия – не предусмотрены.**

Таблица 3

№ темы лекции	Наименование лабораторной работы
1	

**3.4 Курсовые работы (проекты) – не предусмотрены.**

**3.5 Расчетно-графические работы – не предусмотрены.**

### 3.6 Программа самостоятельной работы обучающихся

Таблица 4

№ темы лекции	Форма самостоятельной работы	Форма контроля
1	<ul style="list-style-type: none"><li>– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение;</li><li>– подготовка к тестированию;</li><li>– подготовка докладов по определенной проблеме, теме.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– ответы во время устного опроса;</li><li>– сдача тестов;</li><li>– доклады на семинарском занятии.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение;</li><li>– подготовка к тестированию;</li><li>– подготовка докладов по определенной проблеме, теме.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– ответы во время устного опроса;</li><li>– сдача тестов;</li><li>– доклады на семинарском занятии.</li></ul>
3	<ul style="list-style-type: none"><li>– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение;</li><li>– подготовка к тестированию;</li><li>– подготовка докладов по определенной проблеме, теме.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– ответы во время устного опроса;</li><li>– сдача тестов;</li><li>– доклады на семинарском занятии.</li></ul>
4	<ul style="list-style-type: none"><li>– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение;</li><li>– подготовка к тестированию;</li><li>– подготовка докладов по определенной проблеме, теме.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– ответы во время устного опроса;</li><li>– сдача тестов;</li><li>– доклады на семинарском занятии.</li></ul>
5	<ul style="list-style-type: none"><li>– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение;</li><li>– подготовка к тестированию;</li><li>– подготовка докладов по определенной проблеме, теме.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– ответы во время устного опроса;</li><li>– сдача тестов;</li><li>– доклады на семинарском занятии.</li></ul>
6	<ul style="list-style-type: none"><li>– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение;</li><li>– подготовка к тестированию;</li><li>– подготовка докладов по определенной проблеме, теме.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– ответы во время устного опроса;</li><li>– сдача тестов;</li><li>– доклады на семинарском занятии.</li></ul>
7	<ul style="list-style-type: none"><li>– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение;</li><li>– подготовка к тестированию;</li><li>– подготовка докладов по определенной проблеме, теме.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– ответы во время устного опроса;</li><li>– сдача тестов;</li><li>– доклады на семинарском занятии.</li></ul>
8	<ul style="list-style-type: none"><li>– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение;</li><li>– подготовка к тестированию;</li><li>– подготовка докладов по определенной проблеме, теме.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– ответы во время устного опроса;</li><li>– сдача тестов;</li><li>– доклады на семинарском занятии.</li></ul>

Перечень учебно–методического обеспечения по самостоятельной работе обучающихся по дисциплине (модулю):

1. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся по дисциплине «Планирование развития карьеры и личности» (уровень подготовки кадров высшей квалификации). – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 12с.

### **3.7 Фонд оценочных средств – в Приложении Б.**

## **4 Учебно–методическое обеспечение дисциплины**

### **4.1 Нормативная, основная, и дополнительная литература**

#### **Основная литература:**

1. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом [Электронный ресурс] : учебное пособие. – Электрон. дан. – М. : Проспект, 2014. – 57 с. – Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=54886](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54886).
2. Темплар Р. Правила карьеры: Все, что нужно для служебного роста [Электронный ресурс] : . – Электрон. дан. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 248 с. – Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=32482](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=32482).
3. Хоффман Р. Жизнь как стартап: Строй карьеру по законам Кремниевой долины [Электронный ресурс] : / Хоффман Р., Касноча Б. – Электрон. дан. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 240 с. – Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=32357](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=32357).

#### **Дополнительная литература:**

1. Кови, С. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности [Электронный ресурс] : – Электрон. дан. – М. : Альпина Паблишер, 2011. – 378 с. – Режим доступа: [http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\\_id=32488](http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=32488).
2. Стюрина Д.Е. Управление деловой карьерой [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Стюрина Д.Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразий- ский открытый институт, 2008.— 108 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10876>.

#### **Информационно–телекоммуникационные ресурсы сети «Интернет»:**

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

## 4.2 Перечень учебно–методической документации по дисциплине

1. Методические указания для проведения семинарских занятий по дисциплине «Планирование развития карьеры и личности» (уровень подготовки научно-педагогических кадров). – Краснодар. – КубГАУ. – 2015. – 12 с.

### 5 Перечень информационных технологий

1. Информационно–правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.garant.ru/>.

2. Электронно-библиотечные системы библиотеки, используемые в Кубанском ГАУ

№	Наименование ресурса	Тематика	Уровень доступа	Начало действия и срок действия договора	Наименование организации и номер договора
<b>2015 г.</b>					
1	РГБ	Авторефераты и диссертации	Доступ с компьютеров библиотеки (9 лицензий)	13.08.2015-13.02.2016;	ФГБУ «Российская государственная библиотека» дог. №095/04/0395 от 13.08.2015 Стоимость 199 420 руб.
2	Руконт + Ростехагро	Универсальная	Доступ с ПК университета	21.07.2015-31.08.2016	Бибком дог. 2222-2015 от 21.07.15 Стоимость 90 000 руб.
3	Издательство «Лань»	Ветеринария Сельское хозяйство Технология хранения и переработки пищевых продуктов	Доступ с ПК университета	21.01.15 - 21.01.16	ООО «Изд-во Лань» дог.№ 192 от 21.01.15 Стоимость 130 000руб.
4	IPRbook	Универсальная	Интернет доступ	01.04.2015-12.11.2015	ООО «Ай Пи Эр Медиа» гос. контракт №1113/15 от 21.03.2015 Стоимость 400 000руб.
5	Гарант	Правовая система	Доступ с ПК университета	12.01.2015-12.01.2016	Договор 311/15 от 12.01.2015.
6	Консультант Плюс	Правовая система	Доступ с ПК университета	01.01.2015-31.12. 2015	Договор 8068 от 01.01.2015. Стоимость 375 933,84 руб.
7	ВИНИТИ РАН	Сельское хозяйство	Доступ с ПК библиотеки	16.06.2014-30.03.2015	договор №431 от 16 июня 2014г Стоимость 218 520 руб.
8	Образовательный портал	Универсальная	Доступ с ПК университета		

	КубГАУ			
9	Электронный Каталог библиотеки КубГАУ	Универсальная	Доступ с ПК библиотеки	

## 6 Материально-техническое обеспечение дисциплины

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Планирование развития карьеры и личности	<p>Специальные помещения лекционная аудитория №312 экономического факультета</p> <p>лекционная аудитория №402 экономического факультета</p> <p>Помещения для самостоятельной работы компьютерный класс 211а корпуса НОТ</p>	<p>Стол – 2 шт. Кафедра – 1 шт. Проектор BenQ MX613ST – 1 шт. Экран проектора – 1 шт. Аудиосистема (4 колонки) Стул – 2 шт. Парта 3-х местная – 45, Парта 2-х местная – 16 Доска настенная – 1 шт. Ноутбук Lenovo ThinkPad E520, 15.6'', i3-2310M 2 GB 320 GB - 1 шт. Парта 2-х местная – 26 шт. Кафедра – 1 шт. Проектор BenQ MP 622 – 1 шт. Экран проектора – 1 шт. Доска настенная – 1 шт. Ноутбук ASUS/2048/200/15,4'' – 1 шт.</p> <p>Парта 2-х местная – 14 шт. Стол – 13 шт. Компьютер (Pentium 4, 2,4 ГГц, жесткий диск – 80 Гбайт, ОЗУ-512 Мбайт, DVD, дисковод, жкм) – 12 шт. Сплит-система – 1 шт. Доска настенная – 1 шт.</p>

## Приложение А

### КАЛЕНДАРНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

по дисциплине	Планирование развития карьеры и личности		
Факультет	Агрономический, экологии		
Курс	2	Семестр	3
Форма обучения	Очная, заочная		

#### 1 План лекций

##### 1.1 Очная форма

Номер			Наименование темы лекции	Используемая образовательная технология
недели	лекции	темы по рабочей программе		
1	1	1	Деловая карьера как социально-экономическая категория.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
1	2	2	Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».	Доклад-презентация, мультимедийные средства
3	3	3	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
5	4	4	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
7	5	5	Привлечение, отбор и наем новых работников.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
9	6	6	Планирование карьерных процессов в организации.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
11	7	7	Оценка работы и работников.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
13	8	8	Должностные перемещения работников.	Доклад-презентация, мультимедийные средства

## 1.2 Заочная форма

лекции	темы по рабочей программ е	Наименование темы лекции	Используемая образовательная технология
1	1	Деловая карьера как социально–экономическая категория.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
	2	Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».	Доклад-презентация, мультимедийные средства
2	3	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
	4	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
3	5	Привлечение, отбор и наем новых работников.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
	6	Планирование карьерных процессов в организации.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
4	7	Оценка работы и работников.	Доклад-презентация, мультимедийные средства
	8	Должностные перемещения работников.	Доклад-презентация, мультимедийные средства

## 2 План семинарских занятий

Номер недели (очная форма)	Тема семинарского занятия	Количество часов		Используемая образовательная технология
		очная форма	заочная форма	
2	Деловая карьера как социально–экономическая категория.	2	2	Дискуссия групповая, заслушивание докладов, устный опрос
4	Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».	2	2	Дискуссия групповая, заслушивание докладов, устный опрос
6	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	2	2	Дискуссия групповая, заслушивание докладов, устный опрос
8	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.	2	2	Дискуссия групповая, заслушивание докладов, устный опрос
10	Привлечение, отбор и наем новых работников.	2	2	Дискуссия групповая, заслушивание докладов, устный опрос

Номер недели (очная форма)	Тема семинарского занятия	Количество часов		Используемая образовательная технология
		очная форма	заочная форма	
12	Планирование карьерных процессов в организации.	2	1	Дискуссия групповая, заслушивание докладов, устный опрос
14	Оценка работы и работников. Должностные перемещения работников.	2	1	Дискуссия групповая, заслушивание докладов, устный опрос
Итого		14	12	

**3 План лабораторных занятий – не предусмотрено.**

**4 Программа самостоятельной работы обучающихся**

№ темы лекции	Форма самостоятельной работы	Количество часов	Срок и выполнения (недели семестра или даты)	Форма контроля
1	– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение; – подготовка к тестированию; – подготовка докладов по определенной проблеме, теме.	6/8	1	– ответы во время устного опроса; – сдача тестов; – доклады на семинарском занятии.
2	– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение; – подготовка к тестированию; – подготовка докладов по определенной проблеме, теме.	6/8	2	– ответы во время устного опроса; – сдача тестов; – доклады на семинарском занятии.
3	– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение; – подготовка к тестированию; – подготовка докладов по определенной проблеме, теме.	6/8	3-4	– ответы во время устного опроса; – сдача тестов; – доклады на семинарском занятии.
4	– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение; – подготовка к тестированию; – подготовка докладов по определенной проблеме, теме.	6/8	5-6	– ответы во время устного опроса; – сдача тестов; – доклады на семинарском занятии.
5	– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение; – подготовка к тестированию; – подготовка докладов по определенной проблеме, теме.	6/8	7-8	– ответы во время устного опроса; – сдача тестов; – доклады на семинарском занятии.
6	– проработка конспектов лекций и вопросов,	4/4	9-10	– ответы во время

	вынесенных на самостоятельное изучение; – подготовка к тестированию; – подготовка докладов по определенной проблеме, теме.			устного опроса; – сдача тестов; – доклады на семинарском занятии.
7	– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение; – подготовка к тестированию; – подготовка докладов по определенной проблеме, теме.	4/4	11-12	– ответы во время устного опроса; – сдача тестов; – доклады на семинарском занятии.
8	– проработка конспектов лекций и вопросов, вынесенных на самостоятельное изучение; – подготовка к тестированию; – подготовка докладов по определенной проблеме, теме.	4/4	13-14	– ответы во время устного опроса; – сдача тестов; – доклады на семинарском занятии.
Итого		42/52		

##### **5 График выполнения курсового проекта/работы – не предусмотрено.**

Номер недели	Этапы, содержание выполняемой работы	Срок выполнения (недели семестра или даты)	Срок защиты (недели семестра или даты)

**Приложение Б**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине

**Б.1.В.ДВ.3.1 Планирование развития карьеры и личности**

Код и направление  
подготовки

35.06.01 Сельское хозяйство

Наименование профиля / программы  
подготовки научно–педагогических кадров в  
аспирантуре/магистерской программы /  
специализация

Селекция и семеноводство  
сельскохозяйственных  
растений

Квалификация  
(степень) выпускника

Исследователь.  
Преподаватель–исследователь

Факультет

Агрономический, экологии

Кафедра – разработчик

Управления и  
маркетинга

Ведущий преподаватель

Калитко С.А.

**Краснодар 2018**

## **Содержание**

1	Паспорт фонда оценочных средств .....	19
2	Текущий контроль (контрольные задания для оценки знаний, умений и навыков).....	19
	2.1 Доклады .....	20
	2.2 Контрольные (самостоятельные) работы .....	21
	2.3 Кейс–задания.....	21
	2.4 Тестовые задания .....	21
3	Заключительный контроль .....	22
	3.1 Тематика рефератов, вопросов на зачет .....	22
	3.2 Другие формы контроля.....	24

## 1 Паспорт фонда оценочных средств

В результате изучения дисциплины «Планирование развития карьеры и личности» обучающийся, в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 06.06.01 «Биологические науки (Генетика)», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 30.07.2014 г. №871, вырабатывает следующие компетенции:

а) Универсальные (УК):

– способность планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития (УК-5).

Таблица 1 – Паспорт фонда оценочных средств дисциплины «Планирование развития карьеры и личности»

№ п/п	Контролируемые разделы (темы дисциплины)	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
-------	--	---	----------------------------------

1	Деловая карьера как социально-экономическая категория	УК-5	Доклад/Тестовые задания
2	Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой»	УК-5	Доклад/Тестовые задания
3	Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой	УК-5	Доклад/Тестовые задания
4	Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами	УК-5	Доклад/Тестовые задания
5	Привлечение, отбор и наем новых работников	УК-5	Доклад/Тестовые задания
6	Планирование карьерных процессов в организации	УК-5	Доклад/Тестовые задания
7	Оценка работы и работников	УК-5	Доклад/Тестовые задания
8	Должностные перемещения работников	УК-5	Доклад/Тестовые задания

## 2 Текущий контроль

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

Текущий контроль по дисциплине «Планирование развития карьеры и личности» позволяет оценить степень восприятия учебного материала и проводится для оценки результатов изучения разделов/тем дисциплины.

Текущий контроль проводится как контроль тематический (по итогам изучения определенных тем дисциплины) и рубежный (контроль определенного раздела или нескольких разделов, перед тем, как приступить к изучению очередной части учебного материала).

### 2.1 Доклады

Рекомендуемая тематика докладов по курсу:

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. Стиль 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.

#### **Критерии оценки выступления с докладом**

Показатели	Градация	Баллы
Соответствие сообщения заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью есть несоответствия (отступления) в основном не соответствует	2 1 0
Структурированность (организация) сообщения, которая обеспечивает понимание его содержания	структурно, обеспечивает структурно, не обеспечивает не структурировано, не обеспечивает	2 1 0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращённый к аудитории	рассказ без обращения к тексту рассказ с обращением тексту чтение с листа	2 1 0
Доступность сообщения о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов доступно с уточняющими вопросами недоступно с уточняющими вопросами	2 1 0
Целесообразность, инструментальность наглядности, уровень её использования	целесообразна целесообразность сомнительна не целесообразна	2 1 0
Соблюдение временного регламента сообщения (не более 7 минут)	соблюдён (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.

**2.2 Контрольные (самостоятельные) работы – не предусмотрены.**

**2.3 Кейс-задания – не предусмотрены.**

**2.4 Тестовые задания**

**Цели личной карьеры работника в первую очередь определяют:**

- а) его развитие в профессиональной сфере;
- б) его статус в должностной сфере;
- в) его развитие в культурной и общественной сфере;
- г) все вместе взятое.

**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».

**Карьерное консультирование осуществляется:**

- а) высшим руководством организации;
- б) непосредственным начальником консультируемого;
- в) работником службы по управлению персоналом, имеющим опыт такой деятельности;
- г) председателем профсоюзной организации.

### **3 Заключительный контроль**

Заключительный контроль (промежуточная аттестация) подводит итоги изучения дисциплины «Планирование развития карьеры и личности».

Учебным планом по данной дисциплине предусмотрен реферат, зачет с оценкой.

#### **3.1 Тематика рефератов, вопросов на зачет**

Реферат – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно–исследовательской деятельности, имеет регламентированную структуру, содержание и оформление. Его задачами являются:

1. Формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, их систематизация;
2. Развитие навыков логического мышления;
3. Углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Текст реферата должен содержать аргументированное изложение определенной темы. Реферат должен быть структурирован (по главам, разделам, параграфам) и включать разделы: введение, основная часть, заключение, список используемых источников. В зависимости от тематики реферата к нему могут быть оформлены приложения, содержащие документы, иллюстрации, таблицы, схемы и т. д.

**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.

Тематика рефератов:

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.

**Тематика вопросов на зачет**

- |     |  |
|-----|--|
| 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.

### **Критерии оценки ответов на вопросы на зачете:**

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 упущения 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.

### **3.2 Другие формы контроля**

Контрольные требования и задания соответствуют требуемому уровню усвоения дисциплины и отражают ее основное содержание.

Контроль освоения дисциплины и оценка знаний обучающихся производится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль и успеваемости и промежуточной аттестации».