


Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования  
**ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
(Финуниверситет)  
**Липецкий филиал Финуниверситета**

**Кафедра «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»**

**СОГЛАСОВАНО**

**УТВЕРЖДАЮ**

Начальник управления  
Государственной службы и кадровой  
работы Правительства Липецкой  
области  
  
Е.С. Соломахина

Заместитель директора по  
учебно-методической работе  
Липецкого филиала  
Финуниверситета  
  
О.Н. Левчegov

«22» апреля 2025 г.

«27» мая 2025 г.

**Исмайлова Т.Ю.**

**Дизайн карьеры**

**Рабочая программа дисциплины**  
для студентов, обучающихся по направлению подготовки  
38.04.02. «Менеджмент» направленность программы «Управление  
человеческими ресурсами организации»  
(заочная форма обучения)

*Рекомендовано Ученым советом Липецкого филиала Финуниверситета  
Протокол № 29 от 27 мая 2025 года*

*Одобрено кафедрой «Менеджмент и общегуманитарные дисциплины»  
протокол № 11 от 22 апреля 2025 года*

Липецк 2025

## СОДЕРЖАНИЕ

1	Наименование дисциплины	3
2.	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	3
3.	Место дисциплины в структуре образовательной программы	6
4.	Объём дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекционной, семинарской) работы обучающихся в семестре	6
5.	Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий	6
5.1.	Содержание дисциплины	6
5.2.	Учебно-тематический план	10
5.3.	Содержание практических и семинарских занятий	11
6.	Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	16
6.1.	Формы внеаудиторной самостоятельной работы	16
6.2.	Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы	27
7.	Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	29
8.	Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	35
9.	Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	36
10.	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	37
11.	Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень необходимого программного обеспечения и информационных справочных систем	42
12.	Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	43

## 1. Наименование дисциплины

«Дизайн карьеры»

## 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В совокупности с другими дисциплинами по направлению подготовки студентов 38.04.02 «Менеджмент» направленность программы «Управление человеческими ресурсами организации» «Дизайн карьеры» обеспечивает инструментарий формирования следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Результаты обучения (владения, умения и знания), соотнесенные с компетенциями
ПК-1	Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации	1. Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом.  2. Участвует в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организации с учетом применения технологических инноваций.	<b>1. Знания:</b> теоретических основ теорий управления, концепций управления человеческими ресурсами <b>Умения:</b> использовать современные методы управления человеческими ресурсами <b>2. Знания:</b> методов и приемов управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры <b>Умения:</b> распределять полномочия исполнителей в ходе исполнения проекта или процесса
УК-3	Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач, методы повышения ее эф-	1.Объективно оценивает свои возможности и требования различных социальных ситуаций, принимает решения в соответствии с данной оценкой и требованиями.	<b>1. Знания:</b> современные методы принятия решений на различных уровнях управления персоналом организации. <b>Умения:</b> принимать стратегиче-

	<p>фективности</p>	<p>2.Актуализирует свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.</p> <p>3.Определяет приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач.</p> <p>4. Определяет и демонстрирует методы повышения эффективности собственной деятельности.</p>	<p>ские, тактические и оперативные решения по управлению персоналом современной организации</p> <p><b>2. Знания:</b> теоретических основ саморазвития и личностного роста; <b>умения:</b> организовать свою работу для эффективного решения задач;</p> <p><b>3. Знания:</b> методологию самоопределения и развития личности. <b>умения:</b> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач, методы повышения ее эффективности.</p> <p><b>4. Знания:</b> теоретических основ планирования карьеры <b>Умения:</b> применить на практике навыки планирования карьерного роста</p>
УК-7	<p>Способность проводить научные исследования, оценивать и оформлять их результаты</p>	<p>1. Применяет методы прикладных научных исследований.</p>	<p><b>1. Знания:</b> Методологию проведения качественного и количественного анализа, параметры проведения комплексного эмпирического исследования в соответствии с международными стандартами; <b>Умения:</b> применять отечественные и зарубежные методики проведения прикладных научных исследований;</p>

		<p>2. Самостоятельно изучает новые методики и методы исследования, в том числе в новых видах профессиональной деятельности.</p> <p>3. Выдвигает самостоятельные гипотезы.</p> <p>4. Оформляет результаты исследований в форме аналитических записок, докладов и научных статей.</p>	<p><b>2. Знания:</b> основы научно-исследовательской работы.</p> <p><b>умения:</b> осуществлять научное исследование и формализовать полученные результаты.</p> <p><b>3. Знания:</b> теоретических основ прикладного исследования</p> <p><b>Умения:</b> разрабатывать программу прикладного исследования</p> <p><b>4. Знания:</b> основных требований по оформлению документа</p> <p><b>Умения:</b> правильно оформлять результаты исследований</p>
--	--	---	---

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Дизайн карьеры» относится к модулю дисциплин по выбору, реализуемых по направлению подготовки студентов 38.04.02 «Менеджмент» направленность программы «Управление человеческими ресурсами организации».

Дисциплина «Дизайн карьеры» основывается на сумме знаний, полученных в результате изучения дисциплин: «Управленческая экономика», «Теории и концепции современного менеджмента», «Современный стратегический анализ», «Стратегический маркетинг», «Правовые вопросы управления человеческими ресурсами», «Стратегия управления человеческими ресурсами организации», «Современные технологии управления человеческими ресурсами организации», «Управление социальным развитием организации».

Дисциплина «Дизайн карьеры» дает студентам возможность расширить профессиональный кругозор, выработать коммуникативные навыки, необходимые при решении поставленных управленческих задач.

**4. Объём дисциплины в зачетных единицах и в академических часах с выделением объема аудиторной (лекции, семинары) и самостоятельной работы обучающихся**

Вид учебной работы по дисциплине	Всего (в з.е. / в часах)	7 модуль (в часах)
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	3 з.е./108	3 з.е./108
<b>Контактная работа - Аудиторные занятия</b>	12	12
<i>Лекции</i>	4	4
<i>Семинары, практические занятия.</i>	8	8
<b>Самостоятельная работа</b>	96*	96*
Вид текущего контроля	Контрольная работа	Контрольная работа
Вид промежуточной аттестации	зачет	зачет

\* - в том числе промежуточная аттестация (зачет) – 2 часа

**5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) дисциплины с указанием их объемов (в академических часах) и видов учебных занятий**

**5.1. Содержание дисциплины**

**Тема 1. Личное развитие и самоопределение**

Личность как объект исследования гуманитарных наук. Становление личности как элемент социализации и адаптации. Понятие личного развития как потребность в самоизменении. Роль общества в развитии личности. «Близкие» и «дальние» социальные институты формирования и развития личности (семья, школа, вуз, работа и др.) как факторы развития личности.

Структура и механизм личного развития: межстрановой анализ. Европейские школы к личному развитию через соответствие принципам развития личности (способность приобретать и применять новые умения и навыки и др.). Показатели развития личности: правда, любовь, сила, единство, власть, храбрость, разум. Американская школа личностного роста. Японские социальные технологии формирования и развития личности: от индивидуализма к коллективному разуму.

**Тема 2. Самореализация и самоограничения**

Потребности, мотивы и мотиваторы как условие развития личности. Стремление к успеху и страх к неудачам как движущая сила достижения. Самореализация: понятие, история изучения, виды и условия. Самореализация и самоактуализация. Структура самореализации (внутренняя, внешняя, базовая). Системообразующий фактор базовый самореализации – познавательная самореализация. Гуманистическая концепция самореализации чело-

века. Переживание удовлетворения полнотой жизни – высший смысл целостной самореализации человека.

Самопознание как основа самореализации. Этапы и стратегия самопознания. Движущие силы самопознания. Препятствия самореализации человека. Самоограничения личности: понятие, виды, механизм формирования. Внутренние ограничители личности: потребности, установки, социальная активность, самостоятельность, социальные стереотипы, самооценка, самоконтроль, рефлексия, социальные фобии и др. Внешние ресурсы развития личности: деньги, здоровье, черты характера, социальные связи, образование, время и др. Методы исследования и коррекции личностных самоограничений. Социальные практики снятия барьеров личного развития. Методы и приемы саморегуляции личности. Соотношение понятий: самопознание – самореализация – самовоспитание. Методы самореализации личности. Иерархия целей и расстановка приоритетов. Оперативное и стратегическое планирование.

Поиск альтернатив. Своевременность принятия решений. Единство чувств, интеллекта и воли. Единство слова и дела. Вера в себя, оптимизм.

Целеустремленность. Регулярность. Самоорганизация и самодисциплина.

Самостимулирование. Самоконтроль. Творческое отношение к жизни. Признание и исправление ошибок. Быть самим собой. Экономия времени. Равновесие, мера во всем. Ответственность за свою жизнь. Критерии самореализации.

### **Тема 3. Интеллект человека**

Интеллект как условие развития личности. Развитие интеллекта в онтогенезе личности. Виды и источники формирования интеллекта. Походы к оценке интеллекта, единицы измерения. Креативность и творчество как вершина интеллектуального развития.

Социальный интеллект: понятие, история и подходы к изучению, концепция и структура социального интеллекта (Э. Л. Торндайк, Салливен, Гилфорд и др.). Структура социального интеллекта как способность уживаться с другими людьми, иметь дело с окружающими; знания о людях; способность легко сходитьсь с другими, умение входить в их положение, ставить себя на место другого; критически и правильно оценивать чувства, настроение и мотивацию поступков других людей. Структура социального интеллекта по Д.В. Ушакову («континуальный» характер, невербальная репрезентация, точное социальное оценивание при вербализации, формирование в процессе социального научения, использование «внутреннего» опыта»). Механизмы и процессы социального интеллекта как способность понимать других людей и действовать или поступать мудро в отношении других. Методы изучения социального интеллекта.

Эмоциональный интеллект: понятие, история подходов к изучению. Сферы эмоционального интеллекта по Р. Бар-Оном (познание собственной личности (осведомленность о собственных эмоциях, уверенность в себе, са-

моуважение, самореализация, независимость); навыки межличностного общения (межличностные взаимоотношения, социальная ответственность, сопереживание); способность к адаптации (решение проблем, оценка реальности, приспособляемость); управление стрессовыми ситуациями (устойчивость к стрессу, импульсивность, контроль); преобладающее настроение (счастье, оптимизм)). Модель эмоционального интеллекта по Д.В. Люсину (когнитивные способности (скорость и точность переработки эмоциональной информации); представления об эмоциях (как о ценностях, о важном источнике информации о себе самом и о других людях и т.п.); особенности эмоциональности (эмоциональная устойчивость и чувствительность и т.п.). Структура и показатели развития эмоционального интеллекта. Исследование особенности эмоционального интеллекта.

Гендерная и социокультурная обусловленность социального и эмоционального интеллекта. Социальные технологии развития социального и эмоционального интеллекта.

#### **Тема 4. Взаимодействие человека и организации**

Подходы к построению взаимодействия человека и организационного окружения. Проблемы установления взаимодействия человека и организации. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.

Обучение при вхождении в организацию. Влияние организации на процесс вхождения. Развитие ответственности перед организацией. Завершение процесса вхождения в организацию. Усвоение норм и ценностей организации новым сотрудником.

#### **Тема 5. Методы и различные схемы профессиографирования**

Понятие психологической и профессиональной пригодности. Природные предпосылки профпригодности. Физиологические, психологические, социальные факторы, определяющие профпригодность.

Виды профессиограмм и основы их составления. Классификация профессиограмм: по цели, с которой они составляются, времени составления, по мере общности и по объему. Информационные, диагностические и прогностические профессиограммы и сферы их применения.

#### **Тема 6. Основы управления карьерой**

Понятие деловой карьеры. Типы деловой карьеры. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере. Управление деловой карьерой.

#### **Тема 7. Планирование карьеры**

Планирование карьеры персонала. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Типологические свойства личности. Структура мотивационно-потребностной сферы. Деловые качества. Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии. Карьерные ориентации



личности. Особенности поколений. Технологии, используемые при планировании карьеры. Портфолио карьерного продвижения. Карьерограмма. Карта карьеры М. Армстронга. Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития. Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя А. Я. Кибанова. Технология планирования карьеры В. Сандерса. Технология планирования карьеры С. Д. Резника. Технология планирования карьеры Г. Г. Зайцева. Технология планирования карьеры Н. Карр-Руфино.

## Тема 8. Развитие карьеры

Развитие карьеры персонала в организации. Развитие карьеры как личностный рост. Развитие карьеры на организационном уровне. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации. Принятие решений о продвижении по службе. Системы регистрации вакансий/объявления вакантных должностей. Системы служебно-профессионального продвижения. Job-дизайн. Система непрерывного опережающего образования. Системы работы с кадровым резервом. Формирование и подготовка молодежного резерва на руководящие должности. Ротация кадров. Повышение совместимости работы и семьи. Гибкие условия труда и гибкие рабочие места. Аутплейсмент. Роль деловой оценки в развитии карьеры. Развитие и поддержка карьеры на разных ее этапах. Развитие карьеры на индивидуальном уровне.

### 5.2. Учебно-тематический план

№ п/ п	Наименовани е темы (раздела) дисциплины	Трудоёмкость в часах						Формы текущего контроля успеваем ости
		Всего	Аудиторная работа				Самост оатель ная работа	
			Общая	Лекци и	Семинар ские занятия	Занятия в интеракт ивных формах		
1	Личное разви- тие и само- определение	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Опрос. Доклады. Тестирова- ние
2	Самореализа- ция и само- ограничения	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Ответы на вопросы семинара с использова- нием пре- зентации; дискуссия
3	Интеллекты человека	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Тестирова- ние Ответы на вопросы семинара с использова- нием пре- зентации;
4	Взаимодей- ствие человека и организации	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Тестирова- ние Ответы на

								вопросы семинара с использованием презентации;
5	Методы и различные схемы профессиографирования	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Ответы на вопросы семинара с использованием презентации ; дискуссия
6	Основы управления карьерой	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Тестирование Ответы на вопросы семинара с использованием презентации;
7	Планирование карьеры	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Ответы на вопросы семинара с использованием презентации; дискуссия
8	Развитие карьеры	13,5	1,5	0,5	1	1	12	Тестирование Ответы на вопросы семинара с использованием презентации;
	<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>96</b>	<b>зачет</b>

### 5.3. Содержание практических и семинарских занятий

Наименование тем (разделов) дисциплины	Перечень вопросов для обсуждения на семинарских, практических занятиях, рекомендуемые источники из разделов 8, 9	Формы проведения занятий
Личное развитие и самоопределение	Личность как объект исследования гуманитарных наук. Становление личности как элемент социализации и адаптации. Понятие личного развития как потребность в самозменении. Роль общества в развитии личности. “Близкие” и “дальние” социальные институты формирования и развития личности (семья, школа, вуз, работа и	Доклад с использованием средств мультимедиа, дискуссия

	<p>др.) как факторы развития личности.</p> <p>Структура и механизм личного развития: межстрановой анализ. Европейские школы к личному развитию через соответствие принципам развития личности (способность приобретать и применять новые умения и навыки и др.). Показатели развития личности: правда, любовь, сила, единство, власть, храбрость, разум.</p> <p>Американская школа личностного роста. Японские социальные технологии формирования и развития личности: от индивидуализма к коллективному разуму.</p> <p><b>Рекомендуемая литература: 1-4, 1-5.</b></p>	
Самореализация и самоограничения	<p>Стремление к успеху и страх к неудачам как движущая сила достижения. Самореализация: понятие, история изучения, виды и условия. Самореализация и самоактуализация. Структура самореализации (внутренняя, внешняя, базовая). Системообразующий фактор базовый самореализации – познавательная самореализация. Гуманистическая концепция самореализации человека. Переживание удовлетворения полнотой жизни – высший смысл целостной самореализации человека.</p> <p>Самопознание как основа самореализации. Этапы и стратегия самопознания. Движущие силы самопознания. Препятствия самореализации человека. Самоограничения личности: понятие, виды, механизм формирования. Внутренние ограничители личности: потребности, установки, социальная активность, самостоятельность, социальные стереотипы, самооценка, самоконтроль, рефлексия, социальные фобии и др. Внешние ресурсы развития личности: деньги, здоровье, черты характера, социальные связи, образование, время и др. Методы исследования и коррекции личностных самоограниче-</p>	Опрос, решение задач, кейсов, разбор практических ситуаций

	<p>ний. Социальные практики снятия барьеров личного развития. Методы и приемы саморегуляции личности. Соотношение понятий: самопознание – самореализация – самовоспитание. Методы самореализации личности Иерархия целей и расстановка приоритетов. Оперативное и стратегическое планирование.</p> <p>Поиск альтернатив. Своевременность принятия решений. Единство чувств, интеллекта и воли. Единство слова и дела. Вера в себя, оптимизм.</p> <p>Целеустремленность. Регулярность. Самоорганизация и самодисциплина.</p> <p>Самостимулирование. Самоконтроль. Творческое отношение к жизни. Признание и исправление ошибок. Быть самим собой. Экономия времени. Равновесие, мера во всем. Ответственность за свою жизнь. Критерии самореализации.</p> <p><b>Рекомендуемая литература: 1-4, 1-5.</b></p>	
Интеллекты человека	<p>Интеллект как условие развития личности. Развитие интеллекта в онтогенезе личности. Виды и источники формирования интеллекта. Походы к оценке интеллекта, единицы измерения. Креативность и творчество как вершина интеллектуального развития.</p> <p>Социальный интеллект: понятие, история и подходы к изучению, концепция и структура социального интеллекта (Э. Л. Торндайк, Салливан, Гилфорд и др.). Структура социального интеллекта как способность уживаться с другими людьми, иметь дело с окружающими; знания о людях; способность легко сходиться с другими, умение входить в их положение, ставить себя на место другого; критически и правильно оценивать чувства, настроение и мотивацию поступков других людей. Структура социального интеллекта по Д.В. Ушакову («континуальный</p>	<p>Ситуационное моделирование. Работа в малых группах, командах</p>

	<p>характер, невербальная репрезентация, точное Социальное оценивание при вербализации, формирование в процессе социального научения, использование «внутреннего» опыта»). Механизмы и процессы социального интеллекта как способность понимать других людей и действовать или поступать мудро в отношении других. Методы изучения социального интеллекта.</p> <p>Эмоциональный интеллект: понятие, история подходов к изучению. Сферы эмоционального интеллекта по Р. Бар-Оном (познание собственной личности (осведомленность о собственных эмоциях, уверенность в себе, самоуважение, самореализация, независимость); навыки межличностного общения (межличностные взаимоотношения, социальная ответственность, сопереживание); способность к адаптации (решение проблем, оценка реальности, приспособляемость); управление стрессовыми ситуациями (устойчивость к стрессу, импульсивность, контроль); преобладающее настроение (счастье, оптимизм)). Модель эмоционального интеллекта по Д.В. Люсину (когнитивные способности (скорость и точность переработки эмоциональной информации); представления об эмоциях (как о ценностях, о важном источнике информации о себе самом и о других людях и т.п.); особенности эмоциональности (эмоциональная устойчивость и чувствительность и т.п.). Структура и показатели развития эмоционального интеллекта. Исследование особенности эмоционального интеллекта.</p> <p>Гендерная и социокультурная обусловленность социального и эмоционального интеллекта. Социальные технологии развития социального и эмоционального интеллекта. Рекомендуемая литература: 1-4, 1-5.</p>	
--	--	--

Взаимодействие человека и организации	<p>Подходы к построению взаимодействия человека и организационного окружения. Проблемы установления взаимодействия человека и организации. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Обучение при вхождении в организацию. Влияние организации на процесс вхождения. Развитие ответственности перед организацией. Завершение процесса вхождения в организацию. Усвоение норм и ценностей организации новым сотрудником.</p> <p>Рекомендуемая литература: 1-4, 1-5.</p>	Доклад с использованием средств мультимедиа, дискуссия
Методы и различные схемы профессиографирования	<p>Понятие психологической и профессиональной пригодности. Природные предпосылки профпригодности. Физиологические, психологические, социальные факторы, определяющие профпригодность.</p> <p>Виды профессиограмм и основы их составления. Классификация профессиограмм: по цели, с которой они составляются, времени составления, по мере общности и по объему. Информационные, диагностические и прогностические профессиограммы и сферы их применения.</p> <p>Рекомендуемая литература: 1-4, 1-5.</p>	Опрос, решение задач, кейсов, разбор практических ситуаций
Основы управления карьерой	<p>Понятие деловой карьеры. Типы деловой карьеры. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере. Управление деловой карьерой.</p>	Ситуационное моделирование. Работа в малых группах, командах
Планирование карьеры	<p>Планирование карьеры персонала. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Типологические свойства личности. Структура мотивационно-потребностной сферы. Деловые качества. Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии. Карьерные ориентации личности. Особенности поколений.</p>	

	<p>Технологии, используемые при планировании карьеры. Портфолио карьерного продвижения. Карьерограмма. Карта карьеры М. Армстронга. Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития. Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя А. Я. Кибанова. Технология планирования карьеры В. Сандерса. Технология планирования карьеры С. Д. Резника. Технология планирования карьеры Г. Г. Зайцева. Технология планирования карьеры Н. Карр-Руфино.</p> <p>Рекомендуемая литература: 1-4, 1-5.</p>	
Развитие карьеры	<p>Развитие карьеры персонала в организации. Развитие карьеры как личностный рост. Развитие карьеры на организационном уровне. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации. Принятие решений о продвижении по службе. Системы регистрации вакансий/объявления вакантных должностей. Системы служебно-профессионального продвижения. Job-дизайн. Система непрерывного опережающего образования. Системы работы с кадровым резервом. Формирование и подготовка молодежного резерва на руководящие должности. Ротация кадров. Повышение совместимости работы и семьи. Гибкие условия труда и гибкие рабочие места. Аутплейсмент. Роль деловой оценки в развитии карьеры. Развитие и поддержка карьеры на разных ее этапах. Развитие карьеры на индивидуальном уровне.</p> <p>Рекомендуемая литература: 1-4, 1-5.</p>	Опрос, решение задач, кейсов, разбор практических ситуаций

## 6. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### 6.1. Формы внеаудиторной самостоятельной работы

Самостоятельная работа включает также подготовку к практическим и семинарским занятиям, выполнение заданий по решению типовых задач, рассматриваемых на практических занятиях.

<b>Наименование, тем (разделов) дисциплины</b>	<b>Указание разделов и тем, отводимых на самостоятельное освоение обучающимися</b>	<b>Формы внеаудиторной самостоятельной работы</b>
Личное развитие и самоопределение	Личность как объект исследования гуманитарных наук. Становление личности как элемент социализации и адаптации. Понятие личного развития как потребность в самоизменении. Роль общества в развитии личности. “Близкие” и “дальние” социальные институты формирования и развития личности (семья, школа, вуз, работа и др.) как факторы развития личности. Структура и механизм личного развития: межстрановой анализ. Европейские школы к личному развитию через соответствие принципам развития личности (способность приобретать и применять новые умения и навыки и др.). Показатели развития личности: правда, любовь, сила, единство, власть, храбрость, разум. Американская школа личностного роста. Японские социальные технологии формирования и развития личности: от индивидуализма к коллективному разуму.	Подготовка к практическим занятиям в соответствии с календарным планом и вопросами планов практических занятий
Самореализация и самоограничения	Стремление к успеху и страх к неудачам как движущая сила достижения. Самореализация: понятие, история изучения, виды и условия. Самореализация и самоактуализация. Структура самореализации (внутренняя, внешняя, базовая). Системообразующий фактор базовый самореализации – познавательная самореализация. Гуманистическая концепция самореализации человека. Переживание удовлетворения полнотой жизни – высший смысл целостной самореализации человека. Самопознание как основа самореализации. Этапы и стратегия самопознания. Движущие силы самопознания. Препятствия самореализации человека. Самоограничения личности: по-	Изучение материалов лекций. Работа с учебной литературой, подготовка к дискуссии



	<p>нятие, виды, механизм формирования. Внутренние ограничители личности: потребности, установки, социальная активность, самостоятельность, социальные стереотипы, самооценка, самоконтроль, рефлексия, социальные фобии и др. Внешние ресурсы развития личности: деньги, здоровье, черты характера, социальные связи, образование, время и др. Методы исследования и коррекции личностных самоограничений. Социальные практики снятия барьеров личного развития. Методы и приемы саморегуляции личности. Соотношение понятий: самопознание – самореализация – самовоспитание. Методы самореализации личности Иерархия целей и расстановка приоритетов. Оперативное и стратегическое планирование. Поиск альтернатив. Своевременность принятия решений. Единство чувств, интеллекта и воли. Единство слова и дела. Вера в себя, оптимизм. Целеустремленность. Регулярность. Самоорганизация и самодисциплина. Самостимулирование. Самоконтроль. Творческое отношение к жизни. Признание и исправление ошибок. Быть самим собой. Экономия времени. Равновесие, мера во всем. Ответственность за свою жизнь. Критерии самореализации.</p>	
Интеллекты человека	<p>Интеллект как условие развития личности. Развитие интеллекта в онтогенезе личности. Виды и источники формирования интеллекта. Походы к оценке интеллекта, единицы измерения. Креативность и творчество как вершина интеллектуального развития. Социальный интеллект: понятие, история и подходы к изучению, концепция и структура социального интеллекта (Э. Л. Торндайк, Салливан, Гилфорд и др.). Структура социального интеллекта как способность уживаться с другими людьми, иметь дело с окружающими; знания о людях; способность легко сходить с другими, умение входить в их положение, ставить себя на место другого; критически и правильно оценивать чувства,</p>	<p>Знакомство с научными публикациями в специальных журналах, изучение оперативного цифрового и статистического материала, официальных нормативных документов при подготовке фиксированных сообщений и докладов</p>

	<p>настроение и мотивацию поступков других людей. Структура социального интеллекта по Д.В. Ушакову («континуальный характер, невербальная репрезентация, точное Социальное оценивание при вербализации, формирование в процессе социального научения, использование «внутреннего» опыта»). Механизмы и процессы социального интеллекта как способность понимать других людей и действовать или поступать мудро в отношении других. Методы изучения социального интеллекта.</p> <p>Эмоциональный интеллект: понятие, история подходов к изучению. Сферы эмоционального интеллекта по Р. Бар-Оном (познание собственной личности (осведомленность о собственных эмоциях, уверенность в себе, самоуважение, самореализация, независимость); навыки межличностного общения (межличностные взаимоотношения, социальная ответственность, сопереживание); способность к адаптации (решение проблем, оценка реальности, приспособляемость); управление стрессовыми ситуациями (устойчивость к стрессу, импульсивность, контроль); преобладающее настроение (счастье, оптимизм)).</p> <p>Модель эмоционального интеллекта по Д.В. Люсину (когнитивные способности (скорость и точность переработки эмоциональной информации); представления об эмоциях (как о ценностях, о важном источнике информации о себе самом и о других людях и т.п.); особенности эмоциональности (эмоциональная устойчивость и чувствительность и т.п.)). Структура и показатели развития эмоционального интеллекта. Исследование особенности эмоционального интеллекта.</p> <p>Гендерная и социокультурная обусловленность социального и эмоционального интеллекта. Социальные технологии развития социального и эмоционального интеллекта.</p>	
Взаимодействие человека и организации	Подходы к построению взаимодействия человека и организационного окружения. Проблемы установления	Знакомство с научными публикациями в

	<p>взаимодействия человека и организации. Роловой аспект взаимодействия человека и организации.</p> <p>Обучение при вхождении в организацию. Влияние организации на процесс вхождения. Развитие ответственности перед организацией. Завершение процесса вхождения в организацию. Усвоение норм и ценностей организации новым сотрудником.</p>	<p>специальных журналах, изучение оперативного цифрового и статистического материала, официальных нормативных документов при подготовке фиксированных сообщений и докладов</p>
Методы и различные схемы профессиографирования	<p>Понятие психологической и профессиональной пригодности. Природные предпосылки профпригодности. Физиологические, психологические, социальные факторы, определяющие профпригодность.</p> <p>Виды профессиограмм и основы их составления. Классификация профессиограмм: по цели, с которой они составляются, времени составления, по мере общности и по объему.</p> <p>Информационные, диагностические и прогностические профессиограммы и сферы их применения.</p>	<p>Изучение материалов лекций. Работа с учебной литературой, выполнение учебных заданий. Поиск материалов в библиотеках и в сети Интернет.</p>
Основы управления карьерой	<p>Понятие деловой карьеры. Типы деловой карьеры. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере. Управление деловой карьерой.</p>	<p>Изучение основной и дополнительной литературы по отдельным вопросам, запланированным для самостоятельного изучения согласно рабочей программе с обязательным конспектированием</p>
Планирование карьеры	<p>Планирование карьеры персонала. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Типологические свойства личности. Структура мотивационно-потребностной сферы. Деловые качества. Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии. Карьерные ориентации личности. Особенности поколений.</p> <p>Технологии, используемые при планировании карьеры. Портфолио карьерного продвижения. Карьерограмма. Карта карьеры М. Армстронга. Сценарий анализа карьеры и разработки</p>	<p>Изучение материалов лекций. Работа с учебной литературой, выполнение учебных заданий, подготовка к дискуссии</p>

	личного плана развития. Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя А. Я. Кибанова. Технология планирования карьеры В. Сандерса. Технология планирования карьеры С. Д. Резника. Технология планирования карьеры Г. Г. Зайцева. Технология планирования карьеры Н. Карр-Руфино.	
Развитие карьеры	Развитие карьеры персонала в организации. Развитие карьеры как личностный рост. Развитие карьеры на организационном уровне. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации. Принятие решений о продвижении по службе. Системы регистрации вакансий/объявления вакантных должностей. Системы служебно-профессионального продвижения. Job-дизайн. Система непрерывного опережающего образования. Системы работы с кадровым резервом. Формирование и подготовка молодежного резерва на руководящие должности. Ротация кадров. Повышение совместимости работы и семьи. Гибкие условия труда и гибкие рабочие места. Аутплейсмент. Роль деловой оценки в развитии карьеры. Развитие и поддержка карьеры на разных ее этапах. Развитие карьеры на индивидуальном уровне.	Изучение основной и дополнительной литературы по отдельным вопросам, запланированным для самостоятельного изучения согласно рабочей программе с обязательным конспектированием

## 6.2. Методическое обеспечение для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы

### Тематика для контрольных работ:

1. Анализ современных стратегий изучения личности.
2. Категориальная структура теорий личности.
3. Различные течения психоанализа (З. Фрейд, А. Адлер, К.Г. Юнг, Х.Кохут и др.).
4. Бихевиористские подходы к пониманию личности (И.П. Павлов, Ф.Скиннер, А. Бандура и др.).
5. Персонологические подходы к изучению личности (В. Штерн, Г.Мюррей, Г. Олпорт).
6. Динамическая психология: теория поля и жизненного мира К. Левина.
7. Когнитивный подход в теории личности (Л. Фестингер, Дж. Келли и др.).

др.).

8. Интеракционистский подход к исследованию личности.
9. Гуманистическая парадигма в исследовании личности (А. Маслоу, К.Роджерс, Э. Фромм и др.).
10. Экзистенциалистский подход к изучению личности (В. Франкл, А.Лэнгле, Р. Мэй, Дж. Бьюдженталь, Л. Бинсвангер, М. Босс).
11. Феноменологический подход к исследованию личности.
12. Герменевтическая ориентация в психологии личности.
13. Социальные установки (Д.Н. Узнадзе).
14. Психология отношений (В.Н. Мясищев).
15. Человекознание (Б.Г. Ананьев).
16. Теория интегральной индивидуальности (В.С. Мерлин).
17. Личность как субъект деятельности (С.Л. Рубинштейн).
18. Культурно-историческая парадигма в теориях личности.
19. Неклассические теории развития личности (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, Л.И. Божович, П.Я. Гальперин, Б.В. Зейгарник, Д.Б. Эльконин).
20. Еврейские школы развития личности.
21. Азиатские теории формирования и развития личности.
22. Американский подход к развитию личности.
23. Социальные институты формирования и развития личности.
24. Механизм формирования целеполагания.
25. Жизненные цели в условиях глобализации.
26. Понятие рефлексии. Структура самопознания.
27. Эмпирическое самопознание и его методы (самонаблюдение, эксперимент, самотестирование)
28. Понятие самореализации (широкий и узкий смысл). Самореализация, жизнеосуществление и самоосуществление.
29. Самореализация, свобода, необходимость и ответственность.
30. Самореализация и саморазвитие. Вера в себя и творчество. Этапы саморазвития индивида.
31. Самореализация и самоутверждение и самоотчуждение.
32. Свобода как условие позитивной самореализации личности
33. Гендерные аспекты самореализации личности
34. Прокомментируйте афоризм: «Образование – лучший способ вложения денег» (Б. Гейтс).

### **Критерии оценки контрольных работ**

Структура контрольной работы

Контрольная работа содержит следующие основные разделы:

1. Титульный лист
2. Введение. Здесь целесообразно обосновать актуальность, сформулировать проблему, цель, и задачи исследования.
3. Основная часть работы. Основная часть контрольной работы включает практическую часть. Основная часть излагается по компетенциям. Каж-

дый элемент основной части (раздел, подраздел, пункт) должен представлять собой законченный фрагмент рассмотренной компетенции.

4. Выводы (заключение). В данном разделе работы студентом обосновывается возможность внедрения в практику предложений и мероприятий, разработанных по итогам анализа результатов исследования рассматриваемой проблемы, формулируются основные выводы и предложения. Выводы должны быть краткими. В итоге должны быть сформулированы практические и/или теоретические рекомендации по теме задания.

5. Список используемой литературы. Список использованной литературы составляется строго в алфавитном порядке в следующей последовательности: законы РФ и другие официальные материалы (указы, постановления, решения министерств и ведомств); печатные работы (книги, монографии, сборники); периодика; сайты Интернета, источники на иностранных языках рекомендуется приводить в конце списка. Список содержит современную литературу по теме.

#### *Оценка контрольных работ*

Студент обязан сдать контрольную работу преподавателю, который ведет в группе семинарские занятия. Сроки сдачи контрольных работ устанавливаются и утверждаются на кафедре.

#### **Установлены следующие критерии оценки контрольных работ**

<b>Критерии</b>	<b>Максимально возможное число баллов</b>
Правильность оформления контрольной работы (в работе должны быть правильно оформлены цитаты, список использованной литературы и т.д.)	1
Полнота раскрытия темы (подробно рассмотрены все аспекты темы)	3
Логичность составления плана, изложения основных вопросов	2
Самостоятельность при сборе и анализе информации (проверяется постранично)	2
Умение делать выводы и рекомендации	3
<b>ВСЕГО</b>	<b>10</b>

### **7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

#### **Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины**

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины, содержится в разделе 2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые  
для оценки знаний, умений, владений**

**Примеры практико-ориентированных (ситуационных) заданий**

<b>ПК-1: Способность осваивать и внедрять на практике современные технологии и методики с персоналом организации</b>	
<p><b>Индикатор 1.</b> <b>Использует современные методы принятия стратегических, тактических и оперативных решений в управлении персоналом.</b></p> <p><b>Знания:</b> теоретических основ теорий управления, концепций управления человеческими ресурсами</p> <p><b>Умения:</b> использовать современные методы управления человеческими ресурсами</p>	<p><b>Тестовые задания:</b></p> <p>1. Кто является основателем российской науки управления? а) Витке; б) Богданов; в) Никонов; г) Сафронов</p> <p>2. В немецкой модели управления ориентация фирмы на достижение стратегических результатов с учетом возможностей фирмы и конкретной хозяйственной ситуации получила название: а) управление по результатам; б) управление по целям; в) управление, направленное на результат; г) целенаправленное управление.</p> <p>3. Принцип «человеческого капитала» в японской модели управления выдвигает на первый план: а) возможность проявить и развить свои способности, получить от работы удовольствие; б) возможность продвижения по карьерной лестнице; в) возможность получения больших доходов; г) возможность принадлежать конкретной корпорации.</p> <p><b>Кейс</b> В компании, занимающейся оптовой торговлей канцтоварами, проходит ежемесячный конкурс на лучшего менеджера по продажам среди 15 сотрудников. Сначала в качестве критерия оценки был предложен объем ежемесячных продаж. Но от этого критерия пришлось отказаться, и критерием оценки был выбран процент выполнения месячного плана продаж.</p> <p>Через три месяца до менеджера по персоналу дошла информация, что один из сотрудников просит клиентов придержать оплату полученного товара до начала следующего месяца, чтобы победить в конкурсе. Какие действия следует предпринять в этом случае?</p>
<p><b>Индикатор 2.</b> <b>Разрабатывает структуру системы управления человеческими ресурсами организации, описание функционала сотрудников и подразделений разного уровня, схемы взаимодействия между ними</b></p>	<p><b>Тестовые задания:</b></p> <p>Какова роль менеджера проекта в управлении взаимоотношениями с заинтересованными сторонами проекта? а) развитие и поддержание взаимоотношений со спонсором проекта, менеджером проекта со стороны заказчика, персоналом проекта и бизнес-менеджером исполнителя б) это ключевое лицо в основной области деятельности предприятия, имеющие дело непосредственно с производством и обслуживанием реализуемых продуктов и услуг предприятия</p>

<p><b>Знания:</b> методов и приемов управления человеческими ресурсами и формирования организационной культуры</p> <p><b>Умения:</b> распределять полномочия исполнителей в ходе исполнения проекта или процесса</p>	<p>в) это ключевое лицо в рамках административной или функциональной области предприятия, таких как отдел кадров, финансовый отдел, отдел поставок</p> <p>г) рассмотрение и отбор проекта с точки зрения его рентабельности, ценности, рисков</p> <p><b>Кейс</b> Крупной инвестиционной компании необходимо принять на работу менеджера по управлению инвестиционными проектами. Принято решение осуществить поиск кандидатов на данную должность на конкурсной основе. Какими профессиональными компетенциями, на Ваш взгляд, должен обладать такой сотрудник? Каков план Ваших действий по поиску кандидата, подготовке и проведению конкурсного отбора на данную вакантную должность? Каковы основные критерии оценки и методы конкурсного отбора позволят подобрать наиболее подходящую кандидатуру на данную вакансию (свой выбор обоснуйте).</p>
<p><b>Индикатор 3.</b> <b>Реализует на основе знания технологических инноваций и современных ЧР-технологий исполнение тактических и оперативных решений по управлению персоналом.</b></p> <p><b>Знания:</b> теоретических основ технологических инноваций и современных ЧР-технологий</p> <p><b>Умения:</b> организовать руководство функциональными процессами в рамках осуществления стратегии развития человеческих ресурсов организации.</p>	<p><b>Тестовые задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>В каком случае возникает необходимость принятия управленческого решения? <ol style="list-style-type: none"> <li>в случае ликвидации неблагоприятной управленческой ситуации;</li> <li>в случае достижения поставленных перед организацией задач;</li> <li>в случае удовлетворения потребностей организации.</li> </ol> </li> <li>На чем основывается принятие управленческого решения? <ol style="list-style-type: none"> <li>интуиция;</li> <li>суждение;</li> <li>рациональность.</li> </ol> </li> <li>Выбор, сделанный только на основе ощущения того, что он правильный, — это: <ol style="list-style-type: none"> <li>решение, основанное на суждении;</li> <li>интуитивное решение;</li> <li>рациональное решение</li> </ol> </li> </ol> <p><b>Кейс.</b> Описание проблемы :В компанию NewJetAirlines пришел новый HR-директор. Его появление в рабочем коллективе вызвало бурное изумление топ-менеджмента. Специалистам, чья жизнь была не один десяток лет связана с авиастроением, назначение показалось весьма неожиданным. Дело в том, что новый сотрудник прежде работал в угледобывающей отрасли. Назначенный директор по персоналу оказался очень энергичным, деятельным, но жестким человеком. Он стремился вникать во все профессиональные дела, ничего откровенно в них не понимая, но, тем не менее, требуя, чтобы с его мнением считались. Пользуясь своими связями и влиянием, новый HR добился увеличения бюджета на обучение и развитие персонала в несколько раз.</p>



	<p>Ему удалось договориться с преподавателями ряда ведущих зарубежных бизнес-школ, чтобы они читали топ-менеджерам лекции о лидерстве, тайм-менеджменте, креативности, показателях эффективности и прочих понятиях, применяемых в управлении. За пару часов, проведенных перед аудиторией руководителей компании, иностранные профессора получали огромные гонорары. Год упорного труда новоизбранного HR-директора не прошли бесследно. Для каждого инженера, конструктора компании были составлены инструкции, профессиограммы, за большие деньги ведущими вузами страны разработаны тесты... По всем фронтам была развернута кипучая деятельность. В широкую практику вошли зарубежные командировки топ-менеджеров. Руководителей отправляли на заводы конкурентов с целью добавить в их профессиональную копилку новый опыт.</p> <p>Казалось бы, предпринятые HR-директором меры должны были принести свои плоды. Но, к сожалению, самолеты, сконструированные компанией, не соответствовали современным требованиям, кадры постепенно «утекали» к конкурентам, которые больше платили, а старые специалисты, ветераны предприятия, уже ничего нового придумать не могли, как ни старались. Топ-менеджеры научились красиво выступать на публике, стали активно предлагать различные проекты, успешно работать в команде... Но это никак не помогало компании строить качественные самолеты. И те, кто мог бы их создавать, почему-то не задерживались на предприятии.</p> <p>Какие ошибки допустил новый HR-директор? Как можно исправить ситуацию?</p>
<p align="center"><b>УК-3: Способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач, методы повышения ее эффективности</b></p>	
<p><b>Индикатор 1.</b>  <b>Объективно оценивает свои возможности и требования различных социальных ситуаций, принимает решения в соответствии с данной оценкой и требованиями.</b></p> <p><b>Знания:</b>  современные методы принятия решений на различных уровнях управления персоналом организации.</p> <p><b>Умения:</b>  принимать стратегические, тактические и оперативные решения по управлению персоналом современной организации</p>	<p align="center"><b>Тестовые задания:</b></p> <p>Российское государство активно поддерживает систему социального страхования  + для всех членов общества  для малоимущих слоев населения  для обеспеченных людей.  для госслужащих  для безработных</p> <p><b>Практическая ситуация.</b>  Вы — начальник цеха. После реорганизации вам срочно необходимо перекомплектовать несколько бригад согласно новому штатному расписанию.  По какому пути вы пойдете?</p>
<p><b>Индикатор 2.</b></p>	<p><b>Темы для дискуссий:</b></p>

<p><b>Актуализирует свой личностный потенциал, внутренние источники роста и развития собственной деятельности.</b></p> <p><b>Знания:</b> теоретических основ саморазвития и личностного роста;</p> <p><b>умения:</b> организовать свою работу для эффективного решения задач;</p>	<p>1. Можно ли говорить о самоопределении применительно к людям, уже имеющим определенный профессиональный и жизненный опыт?</p> <p>2. Можно ли быть отличным специалистом, не являясь развитой личностью?</p> <p>3. Можно ли в современных условиях быть отличным специалистом, не имея широкого кругозора (не имея эрудиции)? Почему?</p> <p>4. Приведите примеры возможных сложных выборов на этапе получения профессионального образования.</p> <p><b>Практическое задание.</b> Разработайте план построения деловой карьеры. Какие знания, навыки, источники Вы для этого будете использовать. Насколько важно иметь такой план? Что, по вашему, значит выражение «сделать карьеру?», чем при этом следует руководствоваться? Что Вы понимаете под постановкой жизненных целей? (Примерная структура личного жизненного плана карьеры: физическое состояние, семейная жизнь, психологическое состояние, работа, экономическое состояние, социальное состояние (человеческие отношения)).</p>
<p><b>Индикатор 3.</b> <b>Определяет приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач.</b></p> <p><b>Знания:</b> методологию самоопределения и развития личности.</p> <p><b>умения:</b> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности в соответствии с важностью задач, методы повышения ее эффективности.</p>	<p><b>Тестовые задания:</b></p> <p>1. Непрерывный комплексный процесс накопления человеческого капитала, когда его собственник берёт на себя ответственность за этот процесс и сам выбирает средства достижения личной цели в профессиональной деятельности – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) самомаркетинг;</li> <li>б) профориентация;</li> <li>в) саморазвитие;</li> </ul> <p>2. Организация профессиональной деятельности должна отвечать следующим требованиям (выберите верные ответы):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) научность;</li> <li>б) системность;</li> <li>в) адаптивность;</li> <li>г) дифференцированность;</li> <li>д) гибкость.</li> </ul> <p><b>Практическое задание.</b> К вам обратился руководитель молодой, но динамично развивающейся компании. Он хотел бы усилить свой авторитет и статус в глазах сотрудников, поскольку демократичный стиль управления, которого он придерживается, мешает сотрудникам воспринимать его как начальника. Какую коммуникационную стратегию вы бы для него разработали?</p>
<p><b>Индикатор 4.</b> <b>Определяет и демонстрирует методы повышения эффективности собственной деятельности.</b></p>	<p><b>Тестовые задания:</b> Перемещение с одного вида деятельности на другой стихийное, без видимой целенаправленности, это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1) затухающая карьера;</li> <li>2) монотонная карьера;</li> <li>3) мимолётная карьера.</li> </ul>

<p><b>Знания:</b> теоретических основ планирования карьеры</p> <p><b>Умения:</b> применить на практике навыки планирования карьерного роста</p>	<p>9. Уровень образования можно отнести к следующим факторам, влияющим на развитие карьеры:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) социально – психологическим;</li> <li>2) социально – экономическим;</li> <li>3) социально – демографическим.</li> </ol> <p>10. Свойство человеческого капитала, характеризующее степень удовлетворения рыночной потребности в труде, – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) конкурентоспособность работника;</li> <li>2) трудовой потенциал;</li> <li>3) профессиональное мастерство.</li> </ol> <p><b>Практическое задание.</b> Разработайте план построения деловой карьеры. Какие знания, навыки, источники Вы для этого будете использовать. Насколько важно иметь такой план? Что, по вашему, значит выражение «сделать карьеру?», чем при этом следует руководствоваться? Что Вы понимаете под постановкой жизненных целей? (Примерная структура личного жизненного плана карьеры: физическое состояние, семейная жизнь, психологическое состояние, работа, экономическое состояние, социальное состояние (человеческие отношения)).</p>
<p align="center"><b>УК-7: Способность проводить научные исследования, оценивать и оформлять их результаты</b></p>	
<p><b>Индикатор 1.</b> <b>Применяет методы прикладных научных исследований.</b></p> <p><b>Знания:</b> Методологии проведения качественного и количественного анализа, параметры проведения комплексного эмпирического исследования в соответствии с международными стандартами;</p> <p><b>Умения:</b> применять отечественные и зарубежные методики проведения прикладных научных исследований</p>	<p><b>Тестовые задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое методология исследования? <ol style="list-style-type: none"> <li>А. Совокупность методов исследования.</li> <li>Б. Логическая схема исследования.</li> <li>В. Плановый подход к исследованию.</li> <li>Г. Соответствие целей, средств и методов исследования.</li> <li>Д. Эффективный прием получения знаний.</li> </ol> </li> <li>2. Какова главная особенность диалектического подхода к исследованию? <ol style="list-style-type: none"> <li>А. Четкое определение объекта и предмета исследования.</li> <li>Б. Поиск противоречий и путей их разрешения.</li> <li>В. Использование системного подхода к исследованию.</li> <li>Г. Учет тенденций общественного развития.</li> <li>Д. Сочетание индукции и дедукции в анализе всех проблем.</li> </ol> </li> </ol> <p><b>Вопросы для обсуждения:</b> Прокомментируйте с точки зрения теории менеджмента высказывание Н. Макиавелли «пока для того, кто действует осторожностью и терпением, время и обстоятельства складываются благоприятно, он процветает, но стоит времени и обстоятельствам перемениться, как процветанию его приходит конец, ибо он не переменял своего образа действий». К каким современным подходам в менеджменте можно его отнести и почему?</p>
<p><b>Индикатор 2.</b> <b>Самостоятельно изучает новые методики и методы исследования, в том числе в новых видах</b></p>	<p><b>Тестовые задания:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что представляет собой типология исследований? <ol style="list-style-type: none"> <li>А. Логическая схема проведения исследования.</li> <li>Б. Совокупность типов исследования, выделенных по определенным образцам.</li> </ol> </li> </ol>

<p><b>профессиональной деятельности.</b></p> <p><b>Знания:</b> основ научно-исследовательской работы.</p> <p><b>умения:</b> осуществлять научное исследование и формализовать полученные результаты.</p>	<p>В. Классификация разновидностей исследования. Г. Разделение разнообразных исследований по критериям их эффективности. Д. Выбор исследования, отвечающего потребностям конкретной ситуации.</p> <p>2. Чем определяется выбор объекта исследования? А. Особенностью изучаемой проблемы. Б. Областью проявления и существования изучаемой проблемы. В. Целью и функциями управления. Г. Приоритетами в управленческой деятельности менеджера. Д. Типичностью проблемы.</p> <p>3. Может ли быть исследование функцией управления? А. Может в исключительных условиях антикризисного управления. Б. Исследование всегда должно быть одной из основных функций управления. В. Исследование – не функция управления, а этап разработки управленческого решения. Г. Исследование может быть функцией управления, если менеджер творчески относится к своей работе. Д. Исследование – это не функция управления, а специфическая форма обработки информации.</p>
<p><b>Индикатор 3.</b> <b>Выдвигает самостоятельные гипотезы.</b></p> <p><b>Знания:</b> теоретических основ прикладного исследования</p> <p><b>умения:</b> разрабатывать программу прикладного исследования</p>	<p><b>Тестовые задания:</b> Тест 1. Гипотеза – это: - вид социологического исследования - носитель проблемной ситуации - научное предположение</p> <p>Тест 2. Интерпретация понятий – это: - достоверность выдвинутой гипотезы - истолкование смысла - формирование выборки</p> <p><b>Задание 1.</b> Перечислите основные сходства и различия понятий «проблема» и «задача».</p> <p><b>Задание 2.</b> На каком этапе написания научной работы наиболее целесообразна разработка введения — на доисследовательском этапе или после ее полного завершения? Обоснуйте свой ответ.</p>
<p><b>Индикатор 4.</b> <b>Оформляет результаты исследований в форме аналитических записок, докладов и научных статей.</b></p> <p><b>Знания:</b> основных требований по оформлению документа</p> <p><b>Умения:</b> правильно оформлять</p>	<p><b>Тестовые задания:</b> Тест 1. Действующие требования к оформлению реквизитов документа закреплены в стандарте: а) ГОСТ 6.10.5-87; б) ГОСТ Р 6.30-97; в) ГОСТ Р 7.0.8.- 2013; г) ГОСТ Р 6.30-2003; д) ГОСТ Р 7.0.97-2016;</p> <p>Тест 2. Стандарт, регламентирующий оформление текста в табличной форме: а) ГОСТ Р 1.5-2002; б) ГОСТ 2.105-95;</p>

результаты исследований	в) ГОСТ 6.10.5-87; г) ГОСТ Р 7.0.97-2016; д) ГОСТ Р 7.0.12.-2011;  <b>Практическое задание.</b> Приведите пример оформления библиографического списка.
-------------------------	---

### Примерный перечень вопросов к зачету

1. Личность как объект исследования гуманитарных наук.
2. Становление личности как элемент социализации и адаптации.
3. Понятие личного развития как потребность в самоизменении.
4. Роль общества в развитии личности.
5. “Близкие” и “дальние” социальные институты формирования и развития личности (семья, школа, вуз, работа и др.) как факторы развития личности.
6. Структура и механизм личного развития: межстрановой анализ.
7. Европейские школы к личному развитию через соответствие принципам развития личности (способность приобретать и применять новые умения и навыки и др.).
8. Показатели развития личности: правда, любовь, сила, единство, власть, храбрость, разум.
9. Американская школа личностного роста.
10. Японские социальные технологии формирования и развития личности: от индивидуализма к коллективному разуму.
11. Потребности, мотивы и мотиваторы как условие развития личности. Стремление к успеху и страх к неудачам как движущая сила достижения. Самореализация: понятие, история изучения, виды и условия.
12. Самореализация и самоактуализация.
13. Структура самореализации (внутренняя, внешняя, базовая).
14. Системообразующий фактор базовый самореализации – познавательная самореализация.
15. Гуманистическая концепция самореализации человека.
16. Переживание удовлетворения полнотой жизни – высший смысл целостной самореализации человека.
17. Самопознание как основа самореализации.
18. Этапы и стратегия самопознания.
19. Движущие силы самопознания.
20. Препятствия самореализации человека.
21. Самоограничения личности: понятие, виды, механизм формирования.
22. Внутренние ограничители личности: потребности, установки, социальная активность, самостоятельность, социальные стереотипы, самооценка, самоконтроль, рефлексия, социальные фобии и др.
23. Внешние ресурсы развития личности: деньги, здоровье, черты

характера, социальные связи, образование, время и др.

24. Методы исследования и коррекции личностных самоограничений.

25. Социальные практики снятия барьеров личного развития.

26. Методы и приемы саморегуляции личности.

27. Соотношение понятий: самопознание – самореализация – самовоспитание.

28. Методы самореализации личности.

29. Иерархия целей и расстановка приоритетов.

30. Оперативное и стратегическое планирование.

31. Поиск альтернатив.

32. Своевременность принятия решений.

33. Единство чувств, интеллекта и воли.

34. Единство слова и дела. Вера в себя, оптимизм.

35. Целеустремленность.

36. Регулярность.

37. Самоорганизация и самодисциплина.

38. Самостимулирование.

39. Самоконтроль.

40. Творческое отношение к жизни.

41. Признание и исправление ошибок. Быть самим собой.

42. Экономия времени.

43. Равновесие, мера во всем.

44. Ответственность за свою жизнь.

45. Критерии самореализации.

46. Интеллект как условие развития личности.

47. Развитие интеллекта в онтогенезе личности.

48. Виды и источники формирования интеллекта.

49. Походы к оценке интеллекта, единицы измерения.

50. Креативность и творчество как вершина интеллектуального развития.

51. Социальный интеллект: понятие, история и подходы к изучению, концепция и структура социального интеллекта (Э. Л. Торндайк, Салливен, Гилфорд и др.).

52. Структура социального интеллекта как способность уживаться с другими людьми, иметь дело с окружающими; знания о людях; способность легко сходитьсь с другими, умение входить в их положение, ставить себя на место другого; критически и правильно оценивать чувства, настроение и мотивацию поступков других людей.

53. Структура социального интеллекта по Д.В. Ушакову («континуальный характер, невербальная репрезентация, точное Социальное оценивание при вербализации, формирование в процессе социального научения, использование «внутреннего» опыта»).

54. Механизмы и процессы социального интеллекта как способность понимать других людей и действовать или поступать мудро в отношении

других.

55. Методы изучения социального интеллекта.

56. Эмоциональный интеллект: понятие, история подходов к изучению. Сферы эмоционального интеллекта по Р. Бар-Оном (познание собственной личности (осведомленность о собственных эмоциях, уверенность в себе, самоуважение, самореализация, независимость); навыки межличностного общения (межличностные взаимоотношения, социальная ответственность, сопереживание); способность к адаптации (решение проблем, оценка реальности, приспособляемость); управление стрессовыми ситуациями (устойчивость к стрессу, импульсивность, контроль); преобладающее настроение (счастье, оптимизм)).

57. Модель эмоционального интеллекта по Д.В. Люсину (когнитивные способности (скорость и точность переработки эмоциональной информации); представления об эмоциях (как о ценностях, о важном источнике информации о себе самом и о других людях и т.п.); особенности эмоциональности (эмоциональная устойчивость и чувствительность и т.п.).

58. Структура и показатели развития эмоционального интеллекта.

59. Исследование особенности эмоционального интеллекта.

60. Гендерная и социокультурная обусловленность социального и эмоционального интеллекта.

61. Социальные технологии развития социального и эмоционального интеллекта.

62. Подходы к построению взаимодействия человека и организационного окружения.

63. Проблемы установления взаимодействия человека и организации.

64. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.

65. Обучение при вхождении в организацию.

66. Влияние организации на процесс вхождения.

67. Развитие ответственности перед организацией.

68. Завершение процесса вхождения в организацию.

69. Усвоение норм и ценностей организации новым сотрудником.

70. Понятие психологической и профессиональной пригодности.

71. Природные предпосылки профпригодности.

72. Физиологические, психологические, социальные факторы, определяющие профпригодность.

73. Виды профессиограмм и основы их составления.

74. Классификация профессиограмм: по цели, с которой они составляются, времени составления, по мере общности и по объему.

75. Информационные, диагностические и прогностические профессиограммы и сферы их применения.

76. Понятие деловой карьеры.

77. Типы деловой карьеры.

78. Виды карьерного процесса.

79. Этапы карьеры.

80. Карьерный потенциал личности.

81. Новое отношение к деловой карьере.
82. Управление деловой карьерой.
83. Планирование карьеры персонала.
84. Индивидуальный план карьеры.
85. Обучение планированию карьеры.
86. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
87. Типологические свойства личности.
88. Структура мотивационно-потребностной сферы.
89. Деловые качества.
90. Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии.
91. Карьерные ориентации личности.
92. Особенности поколений.
93. Технологии, используемые при планировании карьеры.
94. Портфолио карьерного продвижения.
95. Карьерограмма.
96. Карта карьеры М. Армстронга.
97. Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития.
98. Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя А. Я. Кибанова.
99. Технология планирования карьеры В. Сандерса.
100. Технология планирования карьеры С. Д. Резника.
101. Технология планирования карьеры Г. Г. Зайцева.
102. Технология планирования карьеры Н. Карр-Руфино.
103. Развитие карьеры персонала в организации.
104. Развитие карьеры как личностный рост.
105. Развитие карьеры на организационном уровне.
106. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации. Принятие решений о продвижении по службе.
107. Системы регистрации вакансий/объявления вакантных должностей. Системы служебно-профессионального продвижения.
108. Job-дизайн.
109. Система непрерывного опережающего образования.
110. Системы работы с кадровым резервом.
111. Формирование и подготовка молодежного резерва на руководящие должности.
112. Ротация кадров.
113. Повышение совместимости работы и семьи.
114. Гибкие условия труда и гибкие рабочие места.
115. Аутплейсмент.
116. Роль деловой оценки в развитии карьеры.
117. Развитие и поддержка карьеры на разных ее этапах.
118. Развитие карьеры на индивидуальном уровне.



## **Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, владений**

Соответствующие приказы, распоряжения ректората о контроле уровня освоения дисциплин и сформированности компетенций студентов.

Приказ от 01.10.2024 № 2187/о «Об утверждении Положения о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования в Финансовом университете».

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **Основная**

1. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1894611>.

### **Дополнительная**

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О. К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/981560. - ISBN 978-5-16-018886-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2075159>.

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

Электронно-библиотечная система BOOK.ru - <http://www.book.ru>

ЭБС издательства «ИНФРА-М» - <http://znanium.com>

Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ <http://urait.ru>

Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>

Официальный сайт компании «КонсультантПлюс» - <http://www.consultant.ru>

Федеральная служба государственной статистики России.-[www.gks.ru/](http://www.gks.ru/)

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU – [elibrary.ru/](http://elibrary.ru/)

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

### **Рекомендации студентам по подготовке к лекционным занятиям**

Для более эффективного изучения дисциплины студентам необходимо ознакомиться с содержанием рабочей программы дисциплины с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, имеющимися на образовательном портале и сайте кафедры «Экономика, менеджмент и маркетинг», с графиком консультаций преподавателей, читающих эту дисциплину.

Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Именно поэтому контроль над систематической работой студентов всегда находится в центре внимания преподавателей.

Перед лекцией студенту рекомендуется просматривать рабочую программу дисциплины в целях экономии времени на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы. На отдельные лекции необходимо приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на электронный почтовый ящик группы (слайды, таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции. Перед очередной лекцией необходимо просмотреть законспектированный материал предыдущей лекции. При затруднениях следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале вновь не удалось, необходимо обратиться к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.

### **Подготовка к практическим занятиям**

Целью семинарских и практических занятий по дисциплине является формирование и развитие у студентов навыков анализа нормативных правовых актов, регламентирующих организацию и осуществление профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и разработки предложений (рекомендаций) по ее совершенствованию.

При подготовке к практическому занятию студенты по согласованию с преподавателем самостоятельно изучают и анализируют нормативную правовую базу определенного ведомства, регламентирующую организацию и осуществление профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих и разрабатывают предложения по ее совершенствованию. Результатом самостоятельной работы по подготовке к практическому занятию являются: отчеты по теме задания, справки и конкретные предложения.

В ходе аудиторной работы студенты делают доклады с использованием средств мультимедиа, имитационного моделирования и др. информационных и исследовательских технологий, которые обсуждаются методом групповой дискуссии.

По усмотрению преподавателя на период подготовки и проведения практического занятия могут создаваться творческие группы с разделением ролей (обязанностей) внутри них.

### **Выполнение групповых заданий**

Для закрепления практических навыков решения задач студенты в течение семестра разрабатывают групповой проект. После изучения каждой темы, группы выполняют один из этапов проекта, который должен быть сдан в установленный срок.

### **Методические рекомендации по подготовке к дискуссии**

Цель дискуссии как метода интерактивного метода обучения состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою интеллектуальную состоятельность, свою успешность. Именно это делает продуктивным сам процесс обучения, дает знания и навыки, создает базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Дискуссия, как один из методов интерактива, представляет собой целенаправленное обсуждение определенного конкретного вопроса, которое сопровождается обменом идеями, мнениями, мыслями между студентами группы.

Принципы работы на интерактивном занятии в форме дискуссии:

- каждый участник дискуссии по любому вопросу имеет право на собственное мнение;
- отсутствие прямой критики личности, критике может подвергнуться только идея.

Все, что обсуждается и говорится во время дискуссии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Правила поведения в дискуссии:

1. Я критикую идеи, а не людей;
2. Моя цель не в том, чтобы «победить», а в том, чтобы прийти к наилучшему решению;
3. Я побуждаю каждого из участников к тому, чтобы участвовать в обсуждении;
4. Я выслушиваю соображения каждого, даже если я с ними не согласен;
5. Я сначала выясняю все идеи и факты, относящиеся к обеим позициям;
6. Я стремлюсь осмыслить и понять оба взгляда на проблему;
7. Я изменяю свою точку зрения под воздействием фактов и убедительных аргументов.

Для успешного освоения материала студенты должны в ходе самостоятельной работы дополнять конспект лекции, используя рекомендованную литературу, а также осуществлять подготовку к семинарским занятиям по заранее выданному преподавателем заданию.

Студенты, не посещающие семинары, не выступающие на них и не представившие никаких самостоятельно выполненных ими домашних заданий, считаются неуспевающими.

К каждому практическому занятию студенты должны быть готовы ответить на вопросы преподавателя по пройденному материалу, для чего необходимо просмотреть лекции и дополнительную рекомендованную литературу.

### **Методические рекомендации по подготовке к кейс-стади**

Метод кейс-стади (casestudy) является самостоятельным методом, но его основа – поиск обучающимися решения конкретной ситуации, поэтому относится к поисково- исследовательским технологиям.

Метод основан на анализе конкретных случаев. Ситуации (случаи) для анализа собираются и описываются специальным образом. Метод предназначен для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией, осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; умение работать в группе.

Цель метода – проанализировать ситуацию и выработать практическое решение совместными усилиями группы учащихся. Ситуация должна быть взята из практики.

Решение кейса рекомендуется проводить в пять этапов:

1. Ознакомление с ситуацией, ее особенностями;
2. Выделение основной проблемы (основных проблем); выделение фактов и персоналий, которые могут реально воздействовать;
3. Предложение концепций или идей для «мозгового штурма»;
4. Анализ последствий принятия того или иного решения;
5. Решение кейса – предложение одного или нескольких вариантов (последовательности действий), указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения. Представление результатов может быть в письменной или устной форме, индивидуально или в группе.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если учащиеся при предварительном знакомстве с ними будут придерживаться систематического подхода к их анализу.

Для этого:

1. Выпишите из соответствующей литературы ключевые идеи, для того, чтобы освежить в памяти теоретические представления, концепции и подходы, которые вам предстоит использовать при анализе кейса;
2. Бегло прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление;
3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что от Вас требуется;

4. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факты и проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам;

5. Подумайте, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с кейсом.

### **Другие виды самостоятельной работы**

В целях закрепления материала дисциплины студенты могут выполнить исследовательскую реферативную работу по любой из освоенных тем. Этот вид работы не является обязательным, но его выполнение приносит студенту дополнительно заработанные баллы.

### **Подготовка к контрольным мероприятиям**

Промежуточный контроль знаний осуществляется в форме выполнения контрольных работ.

Текущий контроль осуществляется в виде коллоквиумов и тестовых вопросов по теории.

При подготовке к коллоквиумам и тестовым опросам студенты должны освоить теоретический материал по блокам тем, выносимых на этот опрос.

### **Методические материалы по подготовке и критериям оценки коллоквиума**

Коллоквиум (в переводе с латинского «беседа, разговор») – форма учебного занятия, понимаемая как беседа преподавателя с учащимися с целью активизации знаний. Коллоквиум проводится в середине семестра или после изучения раздела в форме опроса с билетами. Коллоквиум — форма проверки и оценивания знаний учащихся в системе образования. Представляет собой мини-экзамен, проводимый в середине семестра и имеющий целью уменьшить список тем, выносимых на зачёт или экзамен. Оценка, полученная на коллоквиуме, может влиять на оценку на зачёте или экзамене.

#### **Формы коллоквиума**

Коллоквиум может проводиться в устной и письменной форме.

Устная форма. Ответы оцениваются одновременно в традиционной шкале («неудовлетворительно» — «отлично»). Билеты содержат как теоретические вопросы, так и задачи практического характера. На коллоквиум выносятся часть материала экзамена. Оценка за коллоквиум учитывается при выставлении финальной оценки за экзамен.

Коллоквиум не переписывается, но студенты, набравшие менее пяти баллов, сдают письменный зачёт по отдельным вариантам, содержащим, в том числе и вопросы коллоквиума.

Задачи коллоквиума. Коллоквиум ставит следующие задачи:

- проверка и контроль полученных знаний по изучаемой теме;
- расширение проблематики в рамках дополнительных вопросов по данной теме;
- углубление знаний при помощи использования дополнительных материалов при подготовке к занятию;

- студенты должны продемонстрировать умения работы с различными видами исторических источников;
- формирование умений коллективного обсуждения (поддерживать диалог в микрогруппах, находить компромиссное решение, аргументировать свою точку зрения, умение слушать оппонента, готовность принять позицию другого учащегося).

### **Этапы проведения коллоквиума:**

#### **1. Подготовительный этап:**

- формулирование темы и проблемных вопросов для обсуждения (преподаватель должен заранее продумать проблемные вопросы, в соответствии с уровнем учащихся в группе и создать карточки, вопросы в которых будут дифференцироваться по уровню сложности);
- предоставление списка дополнительной литературы;
- постановка целей и задач занятия;
- разработка структуры занятия;
- консультация по ходу проведения занятия;

#### **2. Начало занятия:**

- Подготовка аудитории: поскольку каждая микрогруппа состоит из 5-7 студентов, то парты нужно соединить по две, образовав квадрат, и расставить такие квадраты по всему помещению.
- Комплектация микрогрупп.
- Раздача вопросов по заданной теме для совместного обсуждения в микрогруппах.

#### **3. Подготовка учащихся по поставленным вопросам.**

#### **4. Этап ответов на поставленные вопросы:**

- в порядке, установленном преподавателем, представители от микрогрупп зачитывают выработанные, в ходе коллективного обсуждения, ответы;
- студенты из других микрогрупп задают вопросы отвечающему, комментируют и дополняют предложенный ответ;
- преподаватель регулирует обсуждения, задавая наводящие вопросы, корректируя неправильные ответы (важно, чтобы преподаватель не вмешивался напрямую в ход обсуждения, не навязывал собственную точку зрения);
- после обсуждения каждого вопроса необходимо подвести общие выводы и логично перейти к обсуждению следующего вопроса (важно вопросы распределить таким образом, чтобы ответы микрогрупп чередовались);
- после обсуждения всех предложенных вопросов преподаватель подводит общие выводы;

#### **5. Итог:**

- преподаватель должен соотнести цели и задачи данного занятия и итоговые результаты, которых удалось добиться;

– заключительный этап суммирует все достигнутое с тем, чтобы дать новый импульс для дальнейшего изучения и решения обсуждавшихся вопросов (в рамках одного занятия невозможно решить все поставленные проблемы, одна из задач подобного вида занятий, спровоцировать интерес к обсуждаемым проблемам);

– преподаватель должен охарактеризовать работу каждой микрогруппы, выделить наиболее грамотные и корректные ответы учащихся.

### **Критерии оценки коллоквиума**

<b>Требования к результатам освоения дисциплины</b>	<b>Оценка или зачет</b>	<b>Баллы (рейтинговая оценка)</b>
Зачет выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет анализировать и тесно увязывать теорию с практикой муниципального управления, свободно справляется с поставленными задачами и вопросами, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал нормативных актов в области муниципального управления и местного самоуправления, в частности федеральных законов, постановлений правительства и других, владеет современными методами анализа и решения проблем, методами принятия решений и их реализации на практике.	Зачет	50-100
Незачет выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Незачет	Менее 50

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

### **11.1. Комплект лицензионного программного обеспечения:**

- 1) Антивирусная защита Kaspersky Endpoint Security
- 2) Astra Linux, Libre Office

### **11.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:**

- 1) Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ»
- 2) Система комплексного раскрытия информации «СКРИН» - <http://www.skrin.ru/>.

**11.3. Сертифицированные программные и аппаратные средства защиты информации не используются.**

**12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

1. Учебная мультимедийная аудитория для проведения занятий. Материально-технические условия проведения лекционных занятий обеспечиваются аудиториями, оснащенными компьютерами, проекторами, а также маркерными досками.

2. Материально-технические условия проведения практических занятий обеспечиваются компьютерные классы, оснащенные персональными компьютерами (компьютер, проектор, экран), подключения к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду Финуниверситета.