

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»
Информация о владельце:
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич
Должность: Ректор
Паспорт: 05.07.2073 20-19-54
Уникальный программный ключ:
672b4df4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79

Протокол № 10 от 25.06.2019

Председатель совета



личная подпись

В.В. Шутенко

инициалы, фамилия

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор



Е.Г. Калинкевич

« 25 » июня 2019 г.

Червонцева Марина Алексеевна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Управление профессиональным развитием

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): **38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

(код, наименование без кавычек)

ОПОП: **Государственная и муниципальная служба**

(наименование)

Форма освоения ОПОП: **очная, очно-заочная, заочная**

(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 2 (з.е.)

Всего учебных часов: 72 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Зачет	6	10	8

Москва 2019 г.

Год начала подготовки студентов - 2019

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	Формирование знания и представления о сущности теоретических и прикладных аспектов планирования профессиональной карьеры
Задачи дисциплины	сформировать современные навыки управленческой деятельности; выработать системный подход к профессиональной работе с персоналом; дать представление о роли и месте службы управления персоналом в достижении целей организации; научить применять на практике принципы разработки и реализации оптимальных кадровых решений; выработать навыки разработки, реализации и оценки эффективности кадровых решений.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Методы принятия управленческих решений Организация труда на государственной и муниципальной службе Основы государственного и муниципального управления Основы управления персоналом
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Лидерство и развитие коммуникативной компетенции служащего Социальная психология

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины. Степень сформированности компетенций

Компетенции/ЗУВ	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания	ФОС
ПК2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры			
Знать	Требования к управленческой деятельности руководителя организации, основные теории мотивации, лидерства и власти, организацию групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Знает требования к управленческой деятельности руководителя организации, основные теории мотивации, лидерства и власти, организацию групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Тест
Уметь	Разрабатывать кадровую политику организации, раскрывать трудовой и интеллектуальный потенциал отдельного работника, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Умеет разрабатывать кадровую политику организации, раскрывать трудовой и интеллектуальный потенциал отдельного работника, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Опрос

Владеть	Навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала, использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Владеет навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала, использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Выполнение реферата
---------	---	---	---------------------

4. Структура и содержание дисциплины

Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Формируемые компетенции
1.	Управление профессионально й ориентацией	Сущность, субъекты и объекты профессиональной ориентации. Субтехнологии профессиональной ориентации. Профессиональное самоопределение личности как управляемый процесс. Структура процедуры оценки кандидата на вакантную должность. Источники набора персонала. Сущность, процедура и методы отбора	8.2.1, 8.1.1, 8.1.2, 8.2.2, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.3	ПК2 Знать
2.	Формирование кадрового резерва и работа с ним	Понятие «кадровый резерв». Задачи формирования кадрового резерва. Виды кадрового резерва. Планирование и организация работы с кадровым резервом. Основные принципы организации подготовки кадрового резерва. Субъекты и алгоритм управленческой деятельности по развитию персонала. Профессиональное развитие. Цель профессионального развития. Отделы профессионального развития персонала в крупных организациях: задачи и функции. Стандартный и индивидуальный планы развития персонала как инструменты управления развитием персонала. Управление развитием персонала. Результаты развития персонала для работника, организации и общества.	8.2.1, 8.1.1, 8.1.2, 8.2.2, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.3	ПК2 Уметь
3.	Современные тенденции в области развития персонала	Современные тенденции, формы и методы развития и саморазвития персонала. Самореализация персонала. Коучинг как инновационная форма обучения и развития персонала.	8.2.1, 8.1.1, 8.1.2, 8.2.2, 8.2.3, 8.2.4, 8.1.3	ПК2 Владеть

Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

№	Контактная работа			Аудиторные учебные занятия									Самостоятельная работа		
				занятия лекционного типа			лабораторные работы			практические занятия					
	очная	очнозаочная	заочная	очная	очнозаочная	заочная	очная	очнозаочная	заочная	очная	очнозаочная	заочная	очная	очнозаочная	заочная
1.	4	8	2	4	8	1	0	0	0	0	0	1	16	14	18
2.	6	8	2	6	8	1	0	0	0	0	0	1	16	14	18
3.	4	8	4	4	8	2	0	0	0	0	0	2	20	14	22
	Промежуточная аттестация														
	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4
Итого	16	26	10	14	24	4	0	0	0	0	0	4	56	46	62

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программноинформационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке

сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств программы практики - защита отчета по практике в форме собеседования;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

Тест для формирования «Знать» компетенции ПК2

Вопрос №1.

Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ...

Варианты ответов:

1. карьерограмму и интервью
2. карьерный план работника и анкетирование
3. профессиограмму и тестирование Вопрос №2.

Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...

Варианты ответов:

1. претендентами на вакансию
2. резервом на выдвижение

3. резервом на сокращение Вопрос №3.

Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ...

Варианты ответов:

1. профессиональное выгорание
2. профессиональная деструкция
3. профессиональный кризис Вопрос №4.

Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...

Варианты ответов:

1. в резерв на сокращение
2. в управленческий резерв
3. в резерв на выдвижение Вопрос №5.

На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – ...

Варианты ответов:

1. в кадровый резерв
2. на стажировку
3. на увольнение Вопрос №6.

Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей, – это ...

Варианты ответов:

1. претенденты на вакансию
2. резерв на выдвижение
3. резерв руководителей Вопрос №7.

Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом ...

Варианты ответов:

1. адаптации
2. профессиональной карьеры
3. профессионального роста Вопрос №8.

Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется ...

Варианты ответов:

1. внеорганизационной
2. организационной
3. неспециализированной Вопрос №9.

Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом ...

Варианты ответов:

1. профессиональной адаптации

2. профессионального обучения
3. профессиональной самореализации Вопрос №10.

Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ...

Варианты ответов:

1. адаптацией
2. аттестацией
3. профориентацией Вопрос №11.

... карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии

Варианты ответов:

1. Вертикальная
2. Горизонтальная
3. Ступенчатая Вопрос №12.

На ... фазе профессионального кризиса проблемы не всегда осознаются, но проявляются в раздражительности, недовольстве оплатой труда, организацией, руководителем

Варианты ответов:

1. посткритической
2. предкритической
3. критической Вопрос №13.

Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ...

Варианты ответов:

1. компетенциями
2. полномочиями
3. предпочтениями Вопрос №14.

Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ...

Варианты ответов:

1. деловой карьерой
2. должностным ростом
3. профессиональным ростом Вопрос №15.

... карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста

Варианты ответов:

1. Вертикальная
2. Горизонтальная
3. Ступенчатая Вопрос №16.

Планируя работу по профессиональному развитию руководителей среднего звена, следует отдать предпочтение ...

Варианты ответов:

1. видеофильмам, деловым играм, экскурсиям

2. лекциям, семинарам, тренингам
3. стажировкам, ротации, дублированию Вопрос №17.

Планируя работу по профессиональному развитию руководителей низшего звена, следует отдать предпочтение ...

Варианты ответов:

1. индивидуальным методам обучения
2. лекциям, семинарам, тренингам
3. самообучению Вопрос №18.

Основной критерий подбора кандидатов в резерв на выдвижение – это ...

Варианты ответов:

1. стаж работы
2. результаты труда
3. управленческие способности Вопрос №19.

... функция аттестации заключается в том, что аттестация дает основание перемещения персонала и повышения его квалификации

Варианты ответов:

1. Административная
2. Информационная
3. Мотивационная Вопрос №20.

Такие профессии, как механик, инженер, летчик, относятся к ... типу профессиональной среды

Варианты ответов:

1. артистическому
2. интеллектуальному
3. реалистическому Вопрос №21.

Совокупность стратегических целей по управлению карьерой, подходов к их достижению и вариантов реализации этих подходов называется ...

Варианты ответов:

1. управлением карьерой персонала
2. системой служебно-профессионального продвижения
3. карьерной стратегией организации Вопрос №22.

Стадия индивидуального профессионального развития, на которой находятся только что принятые на работу в организацию выпускники вуза, – это ...

Варианты ответов:

1. интернальная стадия
2. стадия адаптации
3. стадия оптации Вопрос №23.

Профессиональное развитие персонала предполагает ... персонала

Варианты ответов:

1. обучение, управление карьерой и оценку
2. обучение
3. оценку

Вопрос №24.

При кризисе ... происходит смена мотивации с учебной на собственно профессиональную

Варианты ответов:

1. профессиональной адаптации
2. профессиональной карьеры
3. профессионального обучения Вопрос №25.

При кризисе ... возникают противоречия между ожиданиями работника и реально существующими условиями в организации

Варианты ответов:

1. профессиональной адаптации
2. профессиональной карьеры
3. профессионального обучения Вопрос №26.

Такие профессии, как дипломат, адвокат, предприниматель, относятся к ... типу профессиональной среды

Варианты ответов:

1. артистическому
2. интеллектуальному
3. предпринимательскому Вопрос №27.

Такие профессии, как ботаник, физик, математик, относятся к ... типу профессиональной среды

Варианты ответов:

1. артистическому
2. интеллектуальному
3. конвенциональному Вопрос №28.

Стажировки, программы повышения квалификации, семинары, тренинги относятся ... руководителей

Варианты ответов:

1. к развитию компетенций
2. к оценке
3. к совершенствованию организации труда Вопрос №29.

Работа с резервом руководителей включает отбор в резерв, обучение резерва и ... руководителей

Варианты ответов:

1. оценку
2. поддержку
3. расстановку Вопрос №30.

Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, связанное с изменением уровня профессионализма, размеров вознаграждения и статуса, называется ...

Варианты ответов:

1. деловой карьерой
2. должностным ростом
3. профессиональным ростом Вопрос №31.

Планируя работу по профессиональному развитию молодых специалистов, следует отдать предпочтение ...

Варианты ответов:

1. групповым методам обучения
2. индивидуальным методам обучения
3. самообучению Вопрос №32.

Такие профессии, как бухгалтер, экономист, архивист, относятся к ... типу профессиональной среды

Варианты ответов:

1. артистическому
2. интеллектуальному
3. конвенциональному Вопрос №33.

Серия поступательных перемещений по разным должностям, способствующая развитию организации и личности, называется ...

Варианты ответов:

1. деловой карьерой
2. повышением
3. служебно-профессиональным продвижением Вопрос №34.

При кризисе ... возникает новое видение смысла труда, приводящее к неудовлетворенности своим статусом, карьерным ростом

Варианты ответов:

1. профессиональной адаптации
2. профессиональной карьеры
3. профессионального роста

Вопрос №35.

Совокупность принципов, правовых основ, методов, технологий, процедур, обеспечивающих изменение профессиональных качеств персонала и структуры его профессионального опыта называется ...

Варианты ответов:

1. деловой карьерой
2. управлением карьерой персонала
3. системой профессионального развития персонала Вопрос №36.

Планируя работу по профилактике профессиональных деструкций у промышленных альпинистов, следует в качестве главного фактора рассматривать ...

Варианты ответов:

1. коммуникативные перегрузки
2. монотонный характер работы
3. опасность для жизни и здоровья Вопрос №37.

... объединяет такие процессы, как управление карьерой, аттестация персонала, дополнительное обучение персонала и отбор

Варианты ответов:

1. Оценка персонала

2. Система служебно-профессионального продвижения
3. Система управления карьерой
4. Система профессионального развития персонала Вопрос №38.

На основании аттестации часть работников, соответствующих должности, была направлена на обучение, часть – на повышение, а третья часть – ...

Варианты ответов:

1. в кадровый резерв
2. на стажировку
3. на увольнение Вопрос №39.

Комплексное оценочное мероприятие, направленное на определение степени соответствия компетенций работника требованиям занимаемой должности, называется ...

Варианты ответов:

1. адаптацией
2. аттестацией
3. профориентацией
4. отбором

Вопрос №40.

Под профессиональным развитием персонала понимается:

Варианты ответов:

1. повышение уровня профессионального кругозора персонала, достигаемого посредством его обучения;
2. процесс обучения, направленный на развитие человеческого потенциала работников;
3. совокупность мероприятий, направленных на повышение уровня его квалификации, совершенствование психологических качеств работников;
4. уровень профессиональной подготовки персонала с учетом использования его потенциальных профессиональных и личностных качеств.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Опрос для формирования «Уметь» компетенции ПК2

Вопросы для устного опроса

1. Понятие «деловая карьера», «карьера», «профессиональная карьера»?
2. Деловая карьера как социально–экономическая категория.
3. Основные научные подходы к определению понятия «планирование карьеры».
4. Каковы основные виды карьеры? К какому виду относится ваша карьера?
5. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? К какому типу относится ваша карьера?
6. Назовите основные виды карьерного процесса.
7. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь?
8. Сферы и этапы профессионализации.

9. Каким образом должностная карьера связана с профессиональной?
10. Что такое управление карьерой? Кто является субъектом управления карьерой?
11. Что такое «модель партнерства» и как она реализуется в отношении управления карьерой?
12. Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.
13. Риски и угрозы, при планировании карьерного роста персонала.
14. Управление карьерой с позиций системного подхода.
15. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
16. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
17. Технологии эффективной само презентации (портфолио карьерного продвижения).
18. Технологии определения оптимального карьерного пути (карьеро-граммы, карты карьеры).
19. Технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры.
20. Государство, общество как субъекты управления карьерными процессами.
21. Организация как субъект управления карьерными процессами.
22. Индивид как субъект управления карьерой.
23. Функции педагогического управления.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся обнаруживает незнание ответа на вопросы, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал
Удовлетворительно	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений заданных вопросов, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил, не умеет достаточно обосновать свои суждения и привести примеры, излагает материал непоследовательно и допускает ошибки
Хорошо	Обучающийся дает правильные ответы на вопросы, но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения
Отлично	Обучающийся полно и аргументировано отвечает на вопросы, обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, привести необходимые примеры, излагает материал последовательно и правильно

Выполнение реферата для формирования «Владеть» компетенции ПК2

Тематика реферата

1. Формирование карьеры и управление карьерой.
2. Анализ опыта работы государственных организаций
3. Опасности, связанные с профессиональным продвижением.
4. Условия, методы создания оптимального карьерного роста.
5. Обеспечение комплексного повышения профессиональной подготовки
6. Организационные моменты управления карьерными процессами.
7. Влияние карьерного роста на личность.
8. Технология обучения планированию карьеры.
9. Основные методически–организационные условия осуществления аттестации кадров.
10. Техники и механизмы оценки потенциала личности руководителя.

Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Тема 1. Управление профессиональной ориентацией

1. Сущность, субъекты и объекты профессиональной ориентации.
2. Субтехнологии профессиональной ориентации.
3. Структура процедуры оценки кандидата на вакантную должность.
4. Источники набора персонала.
5. Сущность, процедура и методы отбора.
6. Сущность, виды и этапы адаптации.
7. Цели и задачи системы управления адаптацией.
8. Программы адаптации.
9. Введение в должность.

Тема 2. Формирование кадрового резерва и работа с ним

10. Сущность, виды и этапы адаптации.
11. Программы адаптации и программы введения в должность.
12. Цели, принципы и объект деловой оценки.
13. Способы минимизации ошибок в процессе оценки.
14. Доведение результатов оценки до работников.
15. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
16. Теории мотивации.
17. Принципы и этапы создания системы стимулирования труда.
18. Сущность и основные направления стимулирования.
19. Ключевые термины теории развития и обучения персонала: развитие, образование, обучение персонала.

Тема 3. Современные тенденции в области развития персонала

20. Типы и модели деловой карьеры.
21. Этапы деловой карьеры, их содержание.
22. Управление деловой карьерой.
23. Кадровый резерв: понятие и сущность.
24. Виды кадрового резерва.
25. Этапы работы с кадровым резервом.

26. Сущность и содержание технологии высвобождения персонала.
27. Формы и методы организационно-психологической поддержки при увольнении по инициативеработника.
28. Формы и методы организационно-психологической поддержки при увольнении по инициативеработодателя.
29. Формы и методы организационно-психологической поддержки при выходе на пенсию.
30. Аутплейсмент как эффективная форма защиты интересов сокращаемых работников организации.

Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное программноинформационное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Microsoft Windows 2. Microsoft Office 3. Google Chrome 4. Kaspersky Endpoint Security 5. «Антиплагиат.ВУЗ»
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> 1. Консультант+ 2. http://www.garant.ru (ресурсы открытого доступа)
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> 1. https://elibrary.ru - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа) 2. https://www.rsl.ru - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа) 3. https://link.springer.com - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа) 4. https://zbmath.org - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)

Интернет-ресурсы	<p>1. http://window.edu.ru - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</p> <p>2. https://openedu.ru - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</p>
Материально-техническое обеспечение	<p>Лекции:</p> <p>3.5 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>20 посадочных места,</p> <p>Аудитория оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекты учебной мебели, - демонстрационное оборудование – проектор и компьютер - учебно-наглядные пособия <p>Список ПО на ноутбуках:</p> <p>Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017 Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year), Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020) Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)</p> <hr/> <p>Практические занятия (Семинары):</p> <p>2.4 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>32 посадочных мест,</p> <p>Аудитория оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекты учебной мебели, - демонстрационное оборудование – проектор и компьютеры, - класс ПК, объединённых в локальную сеть, с выходом на эл.портал МФЮА <p>Список ПО на ноутбуках:</p> <p>Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017 Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year), Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020). Информационно-справочная система «Консультант – плюс» (Договор об информационной поддержке от 27 декабря 2013 года) Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)</p> <hr/> <p>Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль:</p> <p>2.6 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>26 посадочных мест,</p> <p>Аудитория оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - комплекты учебной мебели, - демонстрационное оборудование – проектор и компьютеры, - класс ПК, объединённых в локальную сеть, с выходом на эл.портал МФЮА <p>Список ПО на ноутбуках:</p> <p>Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017 Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year), Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018), Google Chrome (Свободно распространяемое ПО), Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020). Информационно-справочная система «Консультант – плюс» (Договор об информационной поддержке от 27 декабря 2013 года) Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)</p>

Промежуточная аттестация

3.5 Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации

20 посадочных места,

Аудитория оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения:

- комплекты учебной мебели,
- демонстрационное оборудование – проектор и компьютер
- учебно-наглядные пособия

Список ПО на ноутбуках:

Microsoft Windows (Сублицензионный договор №Tr000153268 от 12-04-2017

Microsoft Imagine Premium Renewed Subscription 3 year),

Microsoft Office(Сублицензионный договор №Tr000235407 от 16-03-2018),

Google Chrome (Свободно распространяемое ПО),

Kaspersky Endpoint Security(стандартный Russian Edition 1000-1499 Node 2 year Education Renewal License от 20-09-2018 до 21-11-2020)

Браузер Спутник (Свободно распространяемое ПО)

8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.1 Основная литература								
8.1.1	Дейнека А.В.	Управление персоналом организации	Дашков и К	2015	учебник	-	http://www.iprbookshop.ru/52294.html	по логину и паролю
8.1.2	Байдаков А.Н. Черникова Л.И. Кенина Д.С. Звягинцева О.С. и др.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Ставропольский государственный аграрный университет	2017	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/76038.html	по логину и паролю
8.1.3	сост. Моттаева А.Б.	Основы государственного и муниципального управления	Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ	2017	Учебно-методическое пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/72603.html	по логину и паролю
8.2 Дополнительная литература								
8.2.2	Саморуков А.А.	Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации	Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ	2016	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/61405.html	по логину и паролю
8.2.3	Сибирякова Т.Б.	Основы профессионального развития менеджера (введение в направление подготовки)	Волгоградский институт бизнеса	2014	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/56021.html	по логину и паролю
8.2.4	Пугачев В.П.	Планирование персонала организации	Вузовское образование	2018	учебное пособие	-	http://www.iprbookshop.ru/74954.html	по логину и паролю

9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается; обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

