Документ подписан квалифицированной электронной подписью
Сертификат: [illegible]
Владелец: "АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Действителен: с 28.05.2026 по 28.08.2027

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра общеправовых и гуманитарных дисциплин

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Вопросы трудоустройства и управления карьерой»

Код и направление подготовки: 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль): Финансы и кредит

Автор (составитель): к.пед.н. Ю.А. Васильцов

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании
кафедры экономики и менеджмента
«14» января 2026 года, протокол №6

Зам. директора по УМР
Черкасова Н.Н.

Каменск-Шахтинский
2026

СОДЕРЖАНИЕ

1. Наименование и цель освоения учебной дисциплины....3

2. Место учебной дисциплины в структуре образовательной программы бакалавриата 3

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы....4

4. Объемы дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся....4

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)....7

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)....13

6.1. Задания для приобретения новых знаний, углубления и закрепления ранее приобретенных знаний....13

6.2. Задания, направленные для формирования профессиональных умений....14

6.3. Задания,напрвленные для формирования профессиональных навыков....26

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)....29

7.1 Средства оценивая в ходе текущего контроля....29

7.2. ФОС для текущего контроля....29

7.3. ФОС промежуточной аттестации....29

8. Перечень основной и дополнительной учебноЙ литературы, необходимой для освоения дисциплины....31

9....31

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «интернет», необходимых для освоения дисциплины....32

11. Обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья....32

12. Перечень учебных аудиторий и оборудования, используемых для проведения учебных занятий по дисциплине....32

1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина «Вопросы трудоустройства и управление карьерой» изучается обучающимися, осваивающими профиль «Финансы и кредит» в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования бакалавриат по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования от 12.08.2020 №954 ФГОС ВО (3++).

Целью освоения учебной дисциплины «Вопросы трудоустройства и управление карьерой» является изучение вопросов формирования современной концепции управления персоналом как системы накопления, повышения и эффективного использования человеческих ресурсов организаций, планирования и управления карьерой.

В образовательной части курса рассматриваются основные понятия о карьере, об источниках и проявлениях индивидуальных стратегий построения карьеры, о психологических закономерностях планирования карьеры, причинах и условиях успеха/неуспеха карьерного роста, способах и методах построения успешной карьеры. Особое внимание уделяется подходам, принципам, методам и инструментам управления карьерой, имеющим практическое значение.

Задачами дисциплины «Вопросы трудоустройства и управление карьерой» являются:

- изучить основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации;
- уметь использовать закономерности распределения ролевых функций в командной работе как условие решения задач в области обеспечения продуктивности труда;
- владеть методами и технологиями личностного и профессионального развития.

Учебная дисциплина способствует углублению и расширению базовой профессиональной подготовки студентов, учитывает их образовательные потребности.

Изучение учебной дисциплины направлено на подготовку обучающихся к осуществлению деятельности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист по финансовому консультированию», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 марта 2015 г. N 167н.

Рабочая программа разработана в соответствии с Положением о порядке разработки и утверждения рабочих программ учебных дисциплин (модулей), реализующих актуализированные ФГОС ВО 3++ в АНО ВО «Российский новый университет», утвержденным приказом №202/о от 28.05.2019 г.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ БАКАЛАВРИАТА

Учебная дисциплина «Вопросы трудоустройства и управление карьерой» относится к дисциплинам части учебного плана ФТД Факультативы (ФТД.01), изучается студентами очной формы обучения на 3 курсе в 6 семестре, студентами очно-заочной формы обучения на 4 курсе в 7 семестре и студентами заочной формы обучения на 4 курсе в летнюю сессию.

Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами.

Изучение дисциплины по очной, очно-заочной и заочной формам обучения опирается на знания, умения и навыки, полученные в ходе освоения таких дисциплин как: «Философия», «Иностранный язык», «Психология общения», «Командообразование и методы групповой работы», «Деловой иностранный язык», «Русский язык и культура речи», «Социология», «Жизненная навигация», «Иностранный язык в профессиональной сфере».

Изучение дисциплины помимо теоретической подготовки носит выраженную практическую направленность.

Развитие у обучающихся командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений и лидерских качеств подразумевает обучение, построенное на групповом взаимодействии, сотрудничестве, кооперации студентов, что обеспечивается изучением тем 1,6,8.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате изучения учебной дисциплины студенты должны овладеть дополнительной компетенцией:

ДК-1 «Способность к самостоятельному поиску перспективной работы, развитию конкурентоспособных качеств на рынке труда»

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения	Код результата обучения
ДК -1 «Способен к самостоятельному поиску перспективной работы, развитию конкурентоспособных качеств на рынке труда» **(*1 з.е*)**	**Знать:** - методы самостоятельного поиска работы	ДК-1-З1
	- особенности формирования рынка труда	ДК-1-З2
	- современные технологии развития конкурентоспособных качеств на рынке труда	ДК-1-З3
	Уметь: - использовать передовой опыт в области изучения рынка труда и методов планирования служебной карьеры	ДК-1-У1
	- самостоятельно формулировать цели при поиске перспективной работы	ДК-1-У2
	- оценить свои возможности , способности , конкурентно-способные качества на рынке труда	ДК-1-У3
	Владеть: -навыками самостоятельного поиска работы	ДК 1–В1
	- современными методами самостоятельного получения знаний навыками работы с научной, нормативной, справочной литературой; навыками обобщения и использования передового опыта	ДК-1 –В2
	-навыками развития и проявления конкурентоспособных качеств на рынке труда	ДК-1 –В3

4. ОБЪЕМЫ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общий объем учебной дисциплины

№	Форма	р\ Се сс	Общая	В том числе контактная работа с	СР	Контроль

п/п	обучения		трудоемкость		преподавателем						
			В з.е.	В часах	Всего	Л	Сем.	.КоР	З		
1.	Очная	6 семестр 3 курс	1	36	18	8	8	1,7	0,3	18	

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОГО ВРЕМЕНИ ПО ТЕМАМ И ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ
очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем					СР	Контроль	Формируемые результаты обучения
			Всего	Л	Сем.	КоР	З			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	**6 семестр**									
2	Тема 1. Общие представления о карьере	4	2	1	1			2		ДК-1-З 1-3 ДК-1-У 1-3 ДК-1-В1-3
3	Тема 2. Личностные качества в формировании карьеры	4	2	1	1			2		ДК-1-З 1-3 ДК-1-У 1-3 ДК-1-В1-3
4	Тема 3.Основные навыки поведения на рынке труда	4	2	1	1			2		ДК-1-З 1-3 ДК-1-У 1-3 ДК-1-В1-3
5	Тема 4.Планирование карьеры	4	2	1	1			2		ДК-1-З 1-3 ДК-1-У 1-3 ДК-1-В1-3
6	Тема 5. Стратегии управления карьерой	4	2	1	1			2		ДК-1-З 1-3 ДК-1-У 1-3 ДК-1-В1-3
7	Тема 6. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом	4	2	1	1			2		ДК-1-З 1-3 ДК-1-У 1-3 ДК-1-В1-3
8	Тема 7. Индивидуальное управление деловой карьерой	3	2	1	1			1		ДК-1-З 1-3 ДК-1-У 1-3 ДК-1-В1-3
9	Тема 8. Успешность карьеры	3	2	1	1			1		ДК-1-З 1-3 ДК-1-У 1-3 ДК-1-В1-3
10	Промежуточная аттестация (зачет)	6	2			1,7	0,3	4		
	Итого	36	18	8	8	1,7	0,3	18		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ)

Тема 1. Общие представления о карьере.

Понятие о карьере и ее типах. Профессиональный рост и карьера. Продвижение по служебной лестнице и карьера. Карьера и карьеризм. Карьера и профессия. Причины

негативного отношения к понятию «карьера» в нашей стране.

Различные трактовки понятия «карьера»: карьера как вид профессиональной деятельности на отдельных этапах трудового пути человека; карьера как этапы работы; карьера как реализация жизненных целей; карьера как профессиональный опыт; карьера как служба; карьера как должность; карьера как профессиональный путь. Социально-психологическое содержание понятия «карьера».

Различные подходы к выделению типов карьеры: подход Д.Сьюпера, подход Д.МакКлеланда, подход Л.Кроля, подход Е.Г.Молл. Понятие о якоре карьеры. Выделение типов карьеры в соответствии с якорем карьеры (подход А.Н.Толстой). Теории профессионального роста Т.Кеплоу, Дж.Холленда, Р.Хоппока, А.Роу, Дж.Крамбольца. Типы карьеры, предлагаемые каждым автором.

Основные стадии и этапы индивидуальной карьеры (работы С.Н.Паркинсона, А.Н.Толстой).

Литература: основная 1,2, дополнительная 3,4.

Тема 2 Личностные качества в формировании карьеры.

Определение персональных качеств: личных, профессиональных, деловых. Понятие профессионализма: готовность, ответственность. Группы навыков, составляющих основу профессиональной деятельности «менеджера». Методы оценки персонала. Перечень навыков, способностей, сильных сторон личности. Требования к кандидату на занятие вакантного места, факторы их оценки. Формирование системы профессиональных

корпоративных компетенций. Построение моделей компетенций. Мотивационные характеристики личности в профессиональном совершенствовании, анализ качеств, составляющих лидерство. Компетенции успешного руководителя, факторы в развитии компетенции, повышающие конкурентоспособность кандидата. Навыки самообразования. Навыки самоорганизации. Навыки самоуправления. Развитие личности и ее жизненный путь. Переобучение и планирование карьеры. Личностные основы поведения человека в организации.

Литература: основная 1,2, дополнительная 3,4.

Тема 3. Карьера в условиях современного рынка труда. Основные навыки поведения на рынке труда.

Структура и принципы формирования рынка труда. Виды рынка труда, вакансий. Факторы уровня спроса и предложений на рынке труда. Политика предложений трудовых ресурсов в России. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания. Конкуренция и конкурентоспособность на рынке. Объективные факторы: востребованные профессии. Требования, предъявляемые к специалистам на рынке труда. Противоречия между качеством подготовки специалистов и требованиям рынка труда. Технология поиска работы.

Навыки и принципы организации поиска работы. Источники информации о возможностях трудоустройства. Основные виды, способы поиска работы, принципы в организации поиска работы. Посещение организации. Проблемы трудоустройства студентов, их требования к Вузу и государству.

Технология поиска работы. Самомаркетинг, самоменеджмент на рынке труда. Способы самопрезентации. Этапы поиска работы: составление резюме и сопроводительного письма к нему; портфолио карьерного продвижения. Общение с работодателем: по телефону, собеседование. Виды собеседования: подготовка и проведение его. Навыки общения с работодателем, особенности на приеме у работодателя. Инновационные механизмы трудоустройства выпускников.

Устройство на работу и адаптация в коллективе. Подготовка и оформление документов, необходимых при устройстве на работу: заявления, анкета, автобиография, трудовой договор. Правовые аспекты, учитываемые при составлении трудового договора, ознакомление с корпоративными правилами, структурой предприятия, схемой подчинения. Адаптация: сущность проблемы, виды, время адаптации. Факторы, оказывающие воздействие на морально-психологическое состояние в конкретной бизнес- обстановке. Система показателей, оценивающих морально-психологическое состояние коллектива. Степень адаптации (приспособление) сотрудников к трудовой деятельности, в том числе в нестандартных условиях. Условие труда и лояльность. Структура процесса адаптации выпускников к работе на предприятии. Советы новичку в коллективе.

Литература: основная 1,2, дополнительная 3,4.

Тема 4. Планирование карьеры.

Сущность планирования карьеры. Важность процесса планирования карьеры для личности и развития организации, в целом. Тип организации и способ планирования карьеры. Основные составляющие планирования карьеры: планирование образования, планирование культурного роста, развитие физического и психического здоровья, планирование ближайших и перспективных целей и задач. Влияние планирования карьеры на профессионализацию (исследования Т.С.Кабаченко).

Основные мотивы построения карьеры (по Д.МакКлеланду): стремление к власти, стремление к успеху, мотив причастности. Факторы, определяющие формирование карьеры.

Ориентация на успех как основа планирования карьеры. Объективные и субъективные параметры успеха. Динамика профессионального успеха. Целеполагание и профессиональный успех. Установление целей. Выбор пути достижения цели. Целеустремленность и расширение кругозора. Мотивационная составляющая для движения к цели.

Этапы планирования карьеры. Разработка плана развития карьеры. Принципы постановки карьерных целей. Проект по развитию карьеры. Планирование карьеры в организации. Мероприятия по планированию карьеры в организации.

Причины, приводящие к неудачам в планировании карьеры (исследование С.Донелл). Карьерные риски.

Литература: основная 1,2, дополнительная 3,4.

Тема 5. Стратегии управления карьерой.

Основные этапы разработки стратегии планирования карьеры. Характеристика каждого этапа. Диагностические средства, применяемые на каждом этапе. Внесение корректив в существующие карьерные планы и стратегии. Вид деятельности и планирование карьеры. Уровень карьерных достижений, на которые претендует человек, и специфика стратегии планирования карьеры. Наличный статус работника и желаемый статус; определение возможностей их сближения. Взаимодействие мечты и целей. Переход мечты в цель как стратегия планирования карьеры. Учет своих индивидуальных особенностей при планировании карьеры. Самопознание как начальный этап планирования карьеры. Выбор типа карьеры и разработка алгоритма планирования карьеры.

Литература: основная 1,2, дополнительная 3,4.

Тема 6. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом.

Содержание деятельности по управлению карьерой. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Привлечение, отбор и наем новых работников. Оценка персонала. Должностные перемещения работников. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. Технологии сопровождения и развития карьеры.

Литература: основная 1,2, дополнительная 3,4.

Тема 7. Индивидуальное управление деловой карьерой.

Постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры. Самооценка с точки зрения карьеры. Профессиональная ориентация и выбор карьеры. Организация и регулирование индивидуальной карьеры. Контроль за достижениями и карьерными процессами.

Диагностика индивидуально-психологических особенностей личности, влияющих на динамичность карьеры. Диагностика индивидуальной ориентации карьерных ориентаций по методике Э.Шейна «Якоря карьеры», диагностика карьерный ориентаций по методике В.А. Чикер.

Литература: основная 1,2, дополнительная 3,4.

Тема 8. Успешность карьеры.

Понятие «успешность карьеры» и его относительность. Успешность карьеры с точки зрения развития личности. Адаптация личности в карьере. Развитие личности в карьере. Успешность карьеры с точки зрения развития организации. Политическое маневрирование в организации и карьера. Основные принципы политического маневрирования.

Основные факторы карьерного успеха, способы их достижения и признаки их наличия. Гендерные параметры успешности карьеры. Стереотипы в гендерных восприятиях

успешной карьеры. Сходства и различия в карьерных представлениях мужчин и женщин. Признаки, на основе которых можно определить тип карьеры личности.

Успешные стратегии построения профессиональной карьеры и их отличия от неуспешных стратегий. Личностные качества людей, сделавших успешную карьеру, проявления в деятельности и общении с коллегами.

Литература: основная 1,2, дополнительная 3,4.

Планы семинарских занятий
а) очная форма

Тема 1. Общие представления о карьере. (1 час)

Семинары №1

Основные вопросы:1. Различные трактовки понятия «карьера».2Понятие о карьере и ее типах.3. Профессиональный рост и карьера. 4.Продвижение по служебной лестнице и карьера. 5.Карьера и карьеризм. 6.Карьера и профессия. 7.Причины негативного отношения к понятию «карьера» в нашей стране. 8.Социально-психологическое содержание понятия «карьера».

Тема 2. Личностные качества в формировании карьеры. (1 час)

Семинары №2

Основные вопросы: 1.Определение персональных качеств: личных, профессиональных, деловых. 2.Понятие профессионализма: готовность, ответственность. 3.Методы оценки персонала. 4.Перечень навыков, способностей, сильных сторон личности. 5.Требования к кандидату на занятие вакантного места, факторы их оценки. 6.Построение моделей компетенций. 7.Мотивационные характеристики личности в профессиональном совершенствовании. 8.Навыки самообразования. 9.Навыки самоорганизации. 10.Навыки самоуправления.

Тема 3. Карьера в условиях современного рынка труда. Основные навыки поведения на рынке труда. (1 час)

Семинары №3

Основные вопросы: 1.Структура и принципы формирования рынка труда. 2.Виды рынка труда, вакансий. 3.Факторы уровня спроса и предложений на рынке труда. 4.Политика предложений трудовых ресурсов в России. 5.Конкуренция и конкурентоспособность на рынке. 6.Объективные факторы: востребованные профессии. 7.Технология поиска работы. 8.Навыки и принципы организации поиска работы. 9.Источники информации о возможностях трудоустройства. 10.Основные виды, способы поиска работы, принципы в организации поиска работы. 11.Устройство на работу. 12.Подготовка и оформление документов, необходимых при устройстве на работу: заявления, анкета, автобиография, трудовой договор.

Тема 4. Конструирование собственной карьеры. Основные этапы и инструменты активной формы построения карьеры. (1 час)

Семинары №4

Основные вопросы:

1.Основные составляющие планирования карьеры 2. Целеполагание и профессиональный успех. 3.Типы и виды карьеры. 4.Этапы планирования карьеры. Этапы карьеры:

подготовительный, адаптационный, консолидация, этап зрелости. Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение докладов и сообщений студентов по теме «Динамика профессионального успеха. Целеустремленность и расширение кругозора. Мотивационная составляющая для движения к цели», выявление мнений в группе. Практическая работа Составление перспективного плана профессионального развития.

Тема 5. Стратегии управления карьерой. (1 час)

Семинары №5

Основные вопросы: 1.Основные этапы разработки стратегии планирования карьеры. 2.Вид деятельности и планирование карьеры. 3.Переход мечты в цель как стратегия планирования карьеры. 4.Учет своих индивидуальных особенностей при планировании карьеры. 5.Выбор типа карьеры и разработка алгоритма планирования карьеры.

Тема 6. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом. (1 час)

Семинары №6

Основные вопросы:1.Управление персоналом и карьерными процессами в организации. 2.Привлечение, отбор и наем новых работников. 3.Должностные перемещения работников.4. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации. 5.Технологии сопровождения и развития карьеры.

Тема 7. Индивидуальное управление деловой карьерой.(1 час)

Семинары №7

Основные вопросы:

1.Профессиональная ориентация и выбор карьеры. 2.Организация и регулирование индивидуальной карьеры. 3.Контроль за достижениями и карьерными процессами.

4.Диагностика индивидуально-психологических особенностей личности

Тема 8. Успешность карьеры.(1 час)

Семинары №8

Основные вопросы:

1.Понятие «успешность карьеры» и его относительность.2. Адаптация личности в карьере. Развитие личности в карьере. 3.Успешность карьеры с точки зрения развития организации.

4.Основные факторы карьерного успеха, способы их достижения и признаки их наличия.

5.Гендерные параметры успешности карьеры.

4. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

4.1. Задания для приобретения новых знаний, углубления и закрепления ранее приобретенных знаний

ДК-1-З1

1. Чтение текста учебника основной и дополнительной литературы.
2. Работа с конспектом лекций (обработка текста).
3. Конспектирование текста, выписки из текста.
4. Выполнения учебно-профессиональных и ситуационных заданий.
5. Самостоятельная работа с ПК (в компьютерном кабинете или дома):

-работа с электронным учебником ЭБС IPRbooks;
-просмотр видеолекций;
- подготовка к тестированию.

Контрольные вопросы:

1. Национальные особенности карьерного роста.
2. Возрастные особенности карьеры.
3. Карьера менеджера как объект исследования и управления.
4. Профессиональная карьера государственных служащих.
5. Карьера как активная жизненная стратегия.
6. Карьера и мотивация.
7. Планирование карьеры в организации.

ДК-1-З2

1. Чтение текста учебника основной и дополнительной литературы.
2. Работа с конспектом лекций (обработка текста).
3. Конспектирование текста, выписки из текста.
4. Выполнения учебно-профессиональных и ситуационных заданий.
5. Самостоятельная работа с ПК (в компьютерном кабинете или дома):

-работа с электронным учебником ЭБС IPRbooks;
-просмотр видеолекций;
- подготовка к тестированию.

Контрольные вопросы:

1. Трансформация карьерных стратегий в современном обществе.
2. Индивидуальная стратегия карьерного развития.
3. Карьера как организационный проект.
4. Планирование компаний карьерного роста и профессионального развития своих сотрудников с использованием организационных ресурсов и возможностей.
5. Карьера в системе высшей школы.
6. Карьера в бизнес-организациях.
7. Карьера на промышленном предприятии.
8. Личностные факторы профессиональной карьеры.

ДК-1-З3

1. Чтение текста учебника основной и дополнительной литературы.
2. Работа с конспектом лекций (обработка текста).
3. Конспектирование текста, выписки из текста.
4. Выполнения учебно-профессиональных и ситуационных заданий.

5. Самостоятельная работа с ПК (в компьютерном кабинете или дома):
-работа с электронным учебником ЭБС IPRbooks;
-просмотр видеолекций;
- подготовка к тестированию.
Контрольные вопросы:

1. Карьера как социальная модель продвижения.
2. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала.
3. Карьера как процесс профессионализации личности.
4. Регулятивная функция карьерных ориентаций.
5. Факторы, влияющие на карьеру.
6. Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций.
7. Масштабы социального восхождения и карьера.

4.2. Задания, направленные для формирования профессиональных умений

ДК-1-У1

1. Чтение текста учебника основной и дополнительной литературы.
2. Работа с конспектом лекций (обработка текста).
3. Конспектирование текста, выписки из текста.
4. Выполнения учебно-профессиональных и ситуационных заданий.
5. Самостоятельная работа с ПК (в компьютерном кабинете или дома):

-работа с электронным учебником ЭБС IPRbooks;
-просмотр видеолекций;
- подготовка к тестированию.

ДК-1-У2

1. Чтение текста учебника основной и дополнительной литературы.
2. Работа с конспектом лекций (обработка текста).
3. Конспектирование текста, выписки из текста.
4. Выполнения учебно-профессиональных и ситуационных заданий.
5. Самостоятельная работа с ПК (в компьютерном кабинете или дома):
6. -работа с электронным учебником ЭБС IPRbooks;
7. -просмотр видеолекций;
8. - подготовка к тестированию.

ДК-1-У3

1. Чтение текста учебника основной и дополнительной литературы.
2. Работа с конспектом лекций (обработка текста).
3. Конспектирование текста, выписки из текста.
4. Выполнения учебно-профессиональных и ситуационных заданий.
5. Самостоятельная работа с ПК (в компьютерном кабинете или дома):

-работа с электронным учебником ЭБС IPRbooks;
-просмотр видеолекций;
- подготовка к тестированию.
Контрольный тест 1:

1. **Неспециализированная карьера характерна для:**

а) российской модели персонала
б) японской модели персонала
в) американской модели персонала

2. **Традиционной для российских организаций является карьера:**

а) специализированная
б) неспециализированная

3. **Подъем на более высокую ступень структурной иерархии характерен для карьеры:**
а) скрытой
б) горизонтальной
в) ступенчатой
г) вертикальной

4. **Этап карьеры в возрастном диапазоне от 45 до 65 лет называется этапом:**
а) продвижения
б) сохранения
в) завершения

5. **Карьерограмма – это:**
а) требования к результатам труда руководителей и специалистов, необходимым для должностного роста
б) типовой маршрут профессионально-квалификационного продвижения для каждой категории руководителей и специалистов
в) описание работы на каждой ступени типичной карьеры руководителя или специалиста

6. **Ресурс внутриорганизационной карьеры обычно выше:**
а) в крупной организации
б) на малом предприятии
в) на среднем предприятии

7. **Набор приемов и процедур для перемещения сотрудников внутри организации – это:**
а) кадровый аудит
б) кадровый контроллинг
в) кадровая логистика
г) текучесть кадров

8. **Управление карьерой следует начинать:**
а) в возрасте старше 25 лет
б) в возрасте старше 30 лет
в) при приеме на работу
г) при увольнении с первой работы

9. **Цели карьеры:**
а) устанавливаются на этапе становления
б) меняются с возрастом
в) устанавливаются службой управления персоналом

10. **В процессе собеседования при приеме на работу вопросы о перспективах карьерного роста должен задавать:**
а) сам работник
б) представитель организации-работодателя
в) а) и б)

Контрольный тест 2 :

1. **Организация как субъект управления карьерой не должна осуществлять следующую деятельность:**
а) формировать свою внутреннюю структуру;
б) формировать систему внутренних перемещений кадров (виды, способы, критерии, ситуации);
в) формулировать основные положения организационной культуры, регулирующей процессы перемещения кадров;

г) представлять к продвижению кандидатуры по принципу первоочередного выдвижения друзей и родственников администрации.

2. **Ограничениями при формировании карьерной политики не могут служить**:

а) состояние внешней среды в социальной и трудовой сферах (положение на рынке труда, появление новых профессий, внедрение новых технологий и т.п.);

б) требования делового и личностного характера к претендентам на вакантные должности;

в) наличие вакантных мест определенного уровня;

г) должностные запросы работников.

3. **Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью:**

а) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию;

б) сближение личных амбиций и возможностей организации;

в) установление классового мира;

г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.

4. **Процесс оценки работников на предмет пригодности к занятию должностей руководителей включает в первую очередь:**

а) оценку профессиональных и личностных качеств кандидата на предмет соответствия их стандартам, предъявляемым к руководителям;

б) выявление реального отношения к претенденту со стороны топ-менеджером организации;

в) оценку претендента коллективом;

г) оценку претендента руководством профсоюза.

5. **К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся:**

а) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующей нашей самооценке;

б) занимать должность, развивающую личные способности;

в) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются;

г) получить кабинет с хорошим видом из окна.

6. **Планирование деловой карьеры конкретного индивида предусматривает:**

а) предварительное обеспечение вакантными должностями всех работников с более высоким рейтингом;

б) принудительное освобождение должностей лицами предпенсионного возраста;

в) создание новых должностей специально для лиц, получивших в ходе оценки наивысший рейтинг;

г) выявление всех высвобождающихся в перспективе должностей и определение процедуры подбора на них наиболее подходящих претендентов.

7. **Конъюнктура на рынке труда и индивидуальная карьера работника:**

а) тесно связаны - если рынок труда развивается, то и возможности получить хорошую работу больше;

б) не связаны - умный человек пробьется всегда независимо от рыночной ситуации;

в) существуют параллельно - одномоментно могут требоваться новые работники, но отсутствовать желаемые должности, и наоборот;

г) связаны слабо.

8. **Наличие некомпетентного наставника у молодого специалиста:**

а) наносит ему моральную травму и переносит на него образ работника, не заслуживающего продвижения;

б) дает новому работнику шанс прилюдно «ткнуть носом» наставника в то, что он не знает работы, которой пытается научить;

в) дает возможность отказа от выполнения порученной работы;

г) позволяет новичку в перспективе развить в себе такие качества, как сообразительность, методичность, твердость при решении производственных проблем.

9. **Планируя получение профессии с учетом положения на рынке труда, следует спрогнозировать спрос на представителей этой профессии от момента поступления в учебное заведение:**
а) на текущий момент;
б) год завершения профподготовки;
в) год достижения высшей профессиональной квалификации;
г) год выхода на пенсию.
10. **Удовлетворенность выполняемой работой у молодого специалиста, как правило:**
а) высокая, ему нравится работа, которая ему поручается;
б) низкая, ему кажется, что его недооценивают, а работа слишком проста;
в) низкая, ему кажется, что его переоценивают, а работа слишком сложна;
г) нейтральная, так как он не рассчитывает долго задерживаться на этой должности.
11. **При оценке этичности распределения прав и обязанностей у молодых специалистов прослеживается:**
а) превосходство прав над обязанностями;
б) недостаток прав по сравнению с обязанностями;
в) полное соответствие прав и обязанностей;
г) несоответствие прав и обязанностей.

Контрольный тест 3:
1. **Набор приемов и процедур для перемещения сотрудников внутри** организации – это:
а) кадровый аудит
б) кадровый контроллинг
в) кадровая логистика
г) текучесть кадров
2. **Управление карьерой следует начинать:**
а) в возрасте старше 25 лет
б) в возрасте старше 30 лет
в) при приеме на работу
г) при увольнении с первой работы
3. **Цели карьеры:**
а) устанавливаются на этапе становления
б) меняются с возрастом
в) устанавливаются службой управления персоналом
4. В процессе собеседования при приеме на работу вопросы о перспективах карьерного роста должен задавать:
а) сам работник
б) представитель организации-работодателя
в) а) и б)
5. **В процессе управления карьерой необходимо стремиться гармонизировать:**
а) цели, потребности и возможности человека и организации
б) организационную культуру и оргструктуру
в) индивидуальную и коллективную мотивацию к труду
6. В управленческой практике России наблюдается перекос в пользу управленческой карьеры:
а) рабочих
б) управленческого персонала
в) топ-менеджеров
7. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется:
а) профессиональный рост;

б) карьера;
в) профессиональное развитие.

8. Назовите критерий для выделения внутриорганизационной карьеры:

а) способ реализации;
б) степень достижения целей;
в) количество организаций.

9. **Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика в его карьере роль:**

а) внутренних факторов;
б) внешних факторов.

10. **Если деятельностью работников управляет стремление сохранить и упрочить свое положение в организации, такой мотив называется:**

а) управленческая компетентность;
б) потребность в первенстве;
в) автономия.

11. **По определению Г.Г. Зайцева, индивидуально-осознанная, обусловленная изменяемыми в течении жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, последовательность целей личностного развития, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности, называется:**

а) деловая карьера;
б) успешная карьера;
в) реальная карьера.

12. **Определите нормативный порядок наступления следующих этапов деловой карьеры:**

а) сохранение;
б) продвижение;
в) завершение.

Контрольный тест 4:

1. **В процессе управления карьерой необходимо стремиться гармонизировать:**

а) цели, потребности и возможности человека и организации
б) организационную культуру и оргструктуру
в) индивидуальную и коллективную мотивацию к труду

2. В управленческой практике России наблюдается перекос в пользу управленческой карьеры:

а) рабочих
б) управленческого персонала
в) топ-менеджеров

3. Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется:

а) профессиональный рост;
б) карьера;
в) профессиональное развитие.

4. Назовите критерий для выделения внутриорганизационной карьеры:

а) способ реализации;
б) степень достижения целей;
в) количество организаций.

5. **Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика в его карьере роль:**

а) внутренних факторов;
б) внешних факторов.

6. **Если деятельностью работников управляет стремление сохранить и упрочить свое положение в организации, такой мотив называется:**
а) управленческая компетентность;
б) потребность в первенстве;
в) автономия.
7. **Определите нормативный порядок наступления следующих этапов деловой карьеры:**
а) сохранение;
б) продвижение;
в) завершение.
8. **На каком этапе карьеры ведущей моральной потребностью является стабилизация самовыражения, рост уважения:**
а) пенсионный;
б) завершения;
в) сохранения.
9. **Длительный подъем по служебной лестнице, сопровождающийся ростом потенциала, знаний и опыта работника, затем получение определенной должности, на которой работник старается удержаться в течение длительного времени является примером карьеры типа**:
а) «трамплин»;
б) «лестница»;
в) «змея»;
г) «перепутье».
10. **Организация как субъект управления карьерой не должна осуществлять следующую деятельность:**
а) формировать свою внутреннюю структуру;
б) формировать систему внутренних перемещений кадров (виды, способы, критерии, ситуации);
в) формулировать основные положения организационной культуры, регулирующей процессы перемещения кадров;
г) представлять к продвижению кандидатуры по принципу первоочередного выдвижения друзей и родственников администрации.

Контрольный тест 5:

1. **Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью:**
а) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию;
б) сближение личных амбиций и возможностей организации;
в) установление классового мира;
г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.
2. **Процесс оценки работников на предмет пригодности к занятию должностей руководителей включает в первую очередь:**
а) оценку профессиональных и личностных качеств кандидата на предмет соответствия их стандартам, предъявляемым к руководителям;
б) выявление реального отношения к претенденту со стороны топ-менеджером организации;
в) оценку претендента коллективом;
г) оценку претендента руководством профсоюза.
3. **К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся:**
а) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующей нашей самооценке;
б) занимать должность, развивающую личные способности;

в) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются;
г) получить кабинет с хорошим видом из окна.

4. **Планирование деловой карьеры конкретного индивида предусматривает:**
а) предварительное обеспечение вакантными должностями всех работников с более высоким рейтингом;
б) принудительное освобождение должностей лицами предпенсионного возраста;
в) создание новых должностей специально для лиц, получивших в ходе оценки наивысший рейтинг;
г) выявление всех высвобождающихся в перспективе должностей и определение процедуры подбора на них наиболее подходящих претендентов.

5. **Конъюнктура на рынке труда и индивидуальная карьера работника:**
а) тесно связаны - если рынок труда развивается, то и возможности получить хорошую работу больше;
б) не связаны - умный человек пробьется всегда независимо от рыночной ситуации;
в) существуют параллельно - одномоментно могут требоваться новые работники, но отсутствовать желаемые должности, и наоборот;
г) связаны слабо.

6. **Наличие некомпетентного наставника у молодого специалиста:**
а) наносит ему моральную травму и переносит на него образ работника, не заслуживающего продвижения;
б) дает новому работнику шанс прилюдно «ткнуть носом» наставника в то, что он не знает работы, которой пытается научить;
в) дает возможность отказа от выполнения порученной работы;
г) позволяет новичку в перспективе развить в себе такие качества, как сообразительность, методичность, твердость при решении производственных проблем.

7. **Планируя получение профессии с учетом положения на рынке труда, следует спрогнозировать спрос на представителей этой профессии от момента поступления в учебное заведение:**
а) на текущий момент;
б) год завершения профподготовки;
в) год достижения высшей профессиональной квалификации;
г) год выхода на пенсию.

8. **Удовлетворенность выполняемой работой у молодого специалиста, как правило:**
а) высокая, ему нравится работа, которая ему поручается;
б) низкая, ему кажется, что его недооценивают, а работа слишком проста;
в) низкая, ему кажется, что его переоценивают, а работа слишком сложна;
г) нейтральная, так как он не рассчитывает долго задерживаться на этой должности.

9. **При оценке этичности распределения прав и обязанностей у молодых специалистов прослеживается:**
а) превосходство прав над обязанностями;
б) недостаток прав по сравнению с обязанностями;
в) полное соответствие прав и обязанностей;
г) несоответствие прав и обязанностей.

10. **П. Друкер, известный специалист по менеджменту, писал, что вероятность того, что первый выбор работы, сделанный вами, останется правильным, составляет один шанс на миллион. При этом условии человек должен проанализировать:**
а) одну единственную профессию;
б) две-три профессии;
в) до десятка;
г) чем больше, тем лучше без ограничения количества.

Контрольный тест 6:

1. Назовите критерий для выделения внутриорганизационной карьеры:
а) способ реализации;
б) степень достижения целей;
в) количество организаций.
2. **Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика в его карьере роль:**
а) внутренних факторов;
б) внешних факторов.
3. **Если деятельностью работников управляет стремление сохранить и упрочить свое положение в организации, такой мотив называется:**
а) управленческая компетентность;
б) потребность в первенстве;
в) автономия.
4. **Определите нормативный порядок наступления следующих этапов деловой карьеры:**
а) сохранение;
б) продвижение;
в) завершение.
5. **На каком этапе карьеры ведущей моральной потребностью является стабилизация самовыражения, рост уважения:**
а) пенсионный;
б) завершения;
в) сохранения.
6. **Длительный подъем по служебной лестнице, сопровождающийся ростом потенциала, знаний и опыта работника, затем получение определенной должности, на которой работник старается удержаться в течение длительного времени является примером карьеры типа**:
а) «трамплин»;
б) «лестница»;
в) «змея»;
г) «перепутье».
7. **Организация как субъект управления карьерой не должна осуществлять следующую деятельность:**
а) формировать свою внутреннюю структуру;
б) формировать систему внутренних перемещений кадров (виды, способы, критерии, ситуации);
в) формулировать основные положения организационной культуры, регулирующей процессы перемещения кадров;
г) представлять к продвижению кандидатуры по принципу первоочередного выдвижения друзей и родственников администрации.
8. **Ограничениями при формировании карьерной политики не могут служить**:
а) состояние внешней среды в социальной и трудовой сферах (положение на рынке труда, появление новых профессий, внедрение новых технологий и т.п.);
б) требования делового и личностного характера к претендентам на вакантные должности;
в) наличие вакантных мест определенного уровня;
г) должностные запросы работников.
9. **Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью:**
а) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию;
б) сближение личных амбиций и возможностей организации;
в) установление классового мира;

г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.

10. **Процесс оценки работников на предмет пригодности к занятию должностей руководителей включает в первую очередь:**

а) оценку профессиональных и личностных качеств кандидата на предмет соответствия их стандартам, предъявляемым к руководителям;

б) выявление реального отношения к претенденту со стороны топ-менеджером организации;

в) оценку претендента коллективом;

г) оценку претендента руководством профсоюза.

Контрольный тест 7:

1. Карьера - это:

a) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

b) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

c) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.

2. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может ли пройти последовательно, работая в различных организациях:

a) да;

b) нет.

3. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:

a) горизонтального типа;

b) вертикального типа;

c) центростремительного типа.

4. Вертикальная карьера — это

a) подъем на более высокую ступень структурной иерархии;

b) подъем или спуск по должностной лестнице;

c) понижение в должности.

5. Горизонтальная карьера — это

a) перемещение в другую функциональную область деятельности;

b) подъем или спуск по должностной лестнице;

c) смена организации.

6. Центростремительная карьера — это

a) очень быстрый карьерный рост;

b) пребывание в одной должности с постоянным увеличением и обязанностей;

c) движение к ядру, руководству организации.

7. Выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т. п. относится

a) к горизонтальной карьере;

b) к вертикальной карьере;

c) к центростремительной карьере.

8. Приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера относится

a) к горизонтальной карьере;

b) к вертикальной карьере;

c) к центростремительной карьере.

9. Получение доступа к неформальным источникам информации; доверительные обращения, выполнение отдельных важных поручений руководства относится

a) к горизонтальной карьере;

b) к вертикальной карьере;

c) к центростремительной карьере.

10. Профессиональная карьера

a) связана с траекторией движения человека в организации.;
b) рост знаний, умений, навыков;
c) непрерывная карьера на одном предприятии.

11. Внутриорганизационная карьера

a) связана с траекторией движения человека в организации.;
b) рост знаний, умений, навыков;
c) непрерывная карьера на одном предприятии.

12. При составлении плана карьерного продвижения (роста) руководителя и специалиста необходимо:

a) рассмотреть последовательность возможного занятия должностей в линейных структурах или аппарате управления;
b) определить пути развития способностей, подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителя и специалиста на различных этапах его деятельности;
c) предусмотреть систематическую оценку и контроль результатов труда, культурно-технического и профессионального роста, накопления опыта, развития личности;
d) оценить фундаментальные знания, стремление к теоретической, стратегической деятельности в условиях рыночных взаимоотношений, знания менеджмента, маркетинга, управления персоналом, аудита;
e) учесть, что с течением времени при переходе из одной должностной категории в другую, с переменой сфер деятельности изменяются качества работника и требования к нему, как правило, возрастают.
f) все ответы.

13. Возрастной период этапов карьеры

a) До 25 лет До 30 лет До 45 лет После 60 лет После 65 лет;
b) С 16 До 20 лет До 28 лет До 35 лет После 50 лет После 55 лет;
c) До 18 лет До 25 лет До 40 лет После 55 лет После 60 лет.

14. Соотнести

Карьера ступенчатая	– характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках профессии и области деятельности, в которой он специализируется.
Карьера скрытая	- этот вид карьеры широко развит в Японии. Японцы твердо придерживаются мнения, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не по какой-либо отдельной функции. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на 3 года. Считается вполне нормально, если руководитель отдела сбыта меняется местами с руководителем отдела снабжения.
Карьера неспециализированная	вид карьеры, являющийся наименее очевидным для окружающих. Этот вид карьеры доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации.

Карьера специализированная	вид карьеры, который совмещает в себе элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры. Продвижение работника может осуществляться посредством чередования вертикального роста с горизонтальным, что дает значительный эффект. Такой вид карьеры встречается довольно часто и может принимать как внутриорганизационные, так и межорганизационные формы.

15. Поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и возможностей вознаграждения, связанное с деятельностью – это:

а) профессиональное обучение

б) деловая карьера

в) деловая оценка персонала

16. Управление деловой карьерой является:

а) стимулом к труду

б) формой развития персонала

в) разновидностью кадрового планирования

г) а, б, в

17. Специализированной или неспециализированной может быть карьера:

а) внутриорганизационная

б) межорганизационная

в) а) и б)

18. Неспециализированная карьера характерна для:

а) российской модели персонала

б) японской модели персонала

в) американской модели персонала

19. Традиционной для российских организаций является карьера:

а) специализированная

б) неспециализированная

20. Подъем на более высокую ступень структурной иерархии характерен для карьеры:

а) скрытой

б) горизонтальной

в) ступенчатой

г) вертикальной

Контрольный тест 8:

1) Этап карьеры в возрастном диапазоне от 45 до 65 лет называется этапом:

а) продвижения

б) сохранения

в) завершения

2) **В управленческой практике России наблюдается перекос в пользу управленческой карьеры:**

а) рабочих

б) управленческого персонала

в) топ-менеджеров

3) **Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, называется:**

а) профессиональный рост;

б) карьера;

в) профессиональное развитие.

4) Назовите критерий для выделения внутриорганизационной карьеры:

а) способ реализации;

б) степень достижения целей;

в) количество организаций.

Чем более зрелым является человек как профессионал и как личность, тем более велика в его карьере роль:

а) внутренних факторов;

б) внешних факторов.

Если деятельностью работников управляет стремление сохранить и упрочить свое положение в организации, такой мотив называется:

а) управленческая компетентность;

б) потребность в первенстве;

в) автономия.

5) **По определению Г.Г. Зайцева, индивидуально-осознанная, обусловленная изменяемыми в течении жизни взглядами, позициями, поведением и опытом, последовательность целей личностного развития, и процесс достижения этих целей в результате трудовой деятельности, называется:**

а) деловая карьера;

б) успешная карьера;

в) реальная карьера.

Определите нормативный порядок наступления следующих этапов деловой карьеры:

а) сохранение;

б) продвижение;

в) завершение.

На каком этапе карьеры ведущей моральной потребностью является стабилизация самовыражения, рост уважения:

а) пенсионный;

б) завершения;

в) сохранения.

Длительный подъем по служебной лестнице, сопровождающийся ростом потенциала, знаний и опыта работника, затем получение определенной должности, на которой работник старается удержаться в течение длительного времени является примером карьеры типа:

а) «трамплин»;

б) «лестница»;

в) «змея»;

г) «перепутье».

Организация как субъект управления карьерой не должна осуществлять следующую деятельность:

а) формировать свою внутреннюю структуру;

б) формировать систему внутренних перемещений кадров (виды, способы, критерии, ситуации);

в) формулировать основные положения организационной культуры, регулирующей процессы перемещения кадров;

г) представлять к продвижению кандидатуры по принципу первоочередного выдвижения друзей и родственников администрации.

4.3. Задания,напрвленные для формирования профессиональных навыков

ДК-1-В1

Решение задачи:

Компания, торгующая компьютерным оборудованием, является лидером в своем рыночном сегменте. Организация состоит из нескольких отделов, каждый из которых специализируется на решении тех или иных вопросов. Мария Антонова, руководитель одного из подразделений компании и талантливый сотрудник, в свое время стояла у истоков создания своего отдела. В один прекрасный момент выясняется, что Мария уходит в декретный отпуск. Естественно в компании возникает вопрос, кого ставить на ее место?

Поразмыслив над сложившейся ситуацией, руководство решает найти Марии замену. Подходящая кандидатура тоже нашлась практически сразу - в соседнем отделе работает подающий надежды, перспективный, с явными задатками лидера менеджер по продажам Павел Семенов. Руководство принимает решение, что перед уходом в отпуск Мария передает дела Павлу. После ухода Марии новоиспеченный руководитель отдела с явным интересом и энтузиазмом включается в работу, познает специфику нового для него подразделения компании.

Проходит некоторое время, и Мария собирается из декретного отпуска обратно в офис. Руководство в замешательстве. С одной стороны, Мария, являясь прекрасным работником, так и осталась непревзойденным лидером для коллектива своего отдела. При этом немаловажное значение имеет тот факт, что именно ее сотрудники хотят видеть в качестве своего руководителя. С другой стороны, Павел - лояльный сотрудник, инициативный, мотивированный на работу в этой компании. Кроме того, он явно вырос из своей прежней должности менеджера по продажам. Понимая, что в компании нет места для его продвижения, руководство все же не хочет расставаться с Павлом.

Что в данной ситуации следует предпринять начальству? Как повести себя по отношению к Марии и Павлу? Существует ли способ безболезненно разрешить конфликт и сохранить обоих сотрудников, ведь они оба так дороги компании?

ДК-1-В2

Решение задачи:

Аптечная сеть, одна из лидеров рынка здравоохранения, занимается несколькими направлениями деятельности. Она не только осуществляет продажу фармакологических препаратов, но и производит ряд гомеопатических лекарств, ведет работу по производству и продаже оптической продукции, а также развивает направление лечебной косметики. В этом одно из конкурентных преимуществ сети аптек.

В компании работает более 2 тыс. человек, в основном это сотрудники линейного уровня. Управленческий штат состоит из 420 человек. Центральный офис расположен в Санкт-Петербурге, а филиалы аптечной сети представлены во многих регионах России. Руководство компании активно развивает региональную политику и следит за тенденциями рынка как российского, так и зарубежного. Новое оборудование, новые технологии, открытие большего количества филиалов, обучение персонала - это аспекты, которым уделяется пристальное внимание.

В сфере здравоохранения высоко квалифицированные специалисты - это не просто желательное требование, это необходимое условие доверия клиентов и существования компании на рынке. Департамент по работе с персоналом неустанно повышает

квалификацию сотрудников, подбирает персонал для новых филиалов, обучает и развивает его.

Обучение идет плотным графиком для сотрудников различных должностей и специализаций. В связи с расширением компании возможности карьерного роста позволяют амбициозным сотрудникам укреплять свои позиции. Но, несмотря на то, что компания развивается и руководство проявляет заботу о сотрудниках, уровень текучести кадров повышается, а мотивация сотрудников к развитию снижается.

Как оказалось, сотрудники на идущих одно за другим обучающих мероприятиях поглощали знания, но не все полученные умения и навыки нашли применение в их повседневной деятельности. После некоторого времени работы и обучения сотрудники уходили.

Для сохранения темпов развития компании и возвращения инвестиций, вложенных в работников, необходимо стабилизировать ситуацию и корректировать процессы управления персоналом. При этом важно учесть, что в компании окончательное слово принадлежит совету директоров. Поэтому все альтернативы, изменения, решения и предложения по управлению персоналом в сети аптек должны быть согласованы и утверждены высшим руководством. Как улучшить ситуацию в компании?

ДК-1-В3

Решение задачи:

Самопрезентация в профессиональном поле.

Попадание, закрепление и продвижение в профессиональном поле. (Типовая структура резюме. Типовая структура характеристики и рекомендательного письма. Визитная карточка, персональный сайт, страница в соцсетях, как элементы профессионального имиджа. Коммуникации с работодателем по электронной почте. Особенности резюме различного назначения («широковещательных», для определенных категорий работодателей, целевых - для конкретного работодателя). Составление характеристик, рекомендательных писем, проектов трудового договора и других документов).

Деловая игра-тренинг «Ведение переговоров»:

1. Телефонный разговор с потенциальным работодателем.
2. Собеседование в кадровом агентстве.
3. Собеседование в отделе кадров организации.
4. Собеседование с руководителем среднего звена.
5. Собеседование с лицом, принимающем решение о приеме на работу в организации.

На собрании акционеров Александрова избрали директором предприятия. Его предшественник ушел на пенсию, оставив работоспособный коллектив в трудном финансовом положении. До этого Александров три года работал заместителем директора по экономике. Он экстраверт, общительный, грамотный, по темпераменту скорее флегматик, чем сангвиник, больше ориентирован на результаты работы. Александрову необходимо выбрать себе двух заместителей. Имеется несколько кандидатур с разными наборами деловых качеств и психологией взаимоотношений.

Иванов ориентирован на человеческие отношения, стремится к тому, чтобы в коллективе были доброжелательный климат, взаимное доверие сотрудников, отсутствие конфликтов. Однако он много времени уделяет контактам и коммуникациям и не всегда добивается выполнения плановых показателей по подразделению. Решения и указания Иванова не всегда конкретны и рассчитаны на грамотных сотрудников.

1. Петров ориентирован на работу и достижение конечных результатов. Он еще молодой руководитель, честолюбивый, всегда добивается достижения поставленных целей, используя авторитарный стиль руководства. В интересах дела Петров идет на обострение отношений, невзирая на лица и не учитывая психологию сотрудников, за что получил прозвище «карьерист».

2. Сидоров предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении заданий руководства, требователен к подчиненным, поддерживает со всеми формальные отношения. В коллективе его называют за глаза «сухарем». План подразделения выполняет, но текучесть кадров больше, чем в других подразделениях.

3. Николаев ориентирован как на работу, так и на человеческие отношения. Весьма грамотный и авторитетный руководитель с большим опытом работы, сотрудники его любят за душевность и готовность помочь в трудную минуту. Его главным недостатком является слабость к спиртному, которая пока сильно на работу не влияет. Кого бы Вы рекомендовали назначить заместителем Александрова? Почему?

Павел руководит обувной фабрикой «Стрела» в течение 15 лет. Через два года он собирается выйти на пенсию и полностью посвятить себя любимому делу - выращиванию цветов. Как опытный руководитель, он понимает, что должен заранее подобрать и подготовить себе преемника. Это тем более важно, что «Стрела» переживает не лучшие времена. Объемы производства падают, так как продукция фабрики не выдерживает конкуренции с импортной обувью, устаревшее оборудование требует замены.

Кандидаты на должность директора фабрики:

Александр - 45 лет, высшее образование, инженер- экономист; занимаемая должность - начальник отдела снабжения (1 год); опыт работы - 3 года - генеральный директор ТОО «Горизонт» (установка металлических дверей); 15 лет - служба в ВС (экономист, начальник финансовой части полка); навыки коммуникации, прилежание и аналитические способности - хорошие, авторитет в коллективе - средний, настойчивость - исключительная.

Ирина - 41 год, высшее образование, инженер - технолог; занимаемая должность - главный технолог (5 лет); опыт работы - 1 год зам. главного технолога, 3 года - начальник цеха, 3 года - инженер по снабжению, 3 года - инженер-технолог (все «Стрела»); навыки коммуникации и прилежание - отличные, аналитические способности - исключительные, авторитет коллективе и настойчивость - высокие.

Игорь - 54 года, высшее образование, инженер- механик; занимаемая должность - главный инженер (11 лет); опыт работы - 4 года - главный инженер, 5 лет - начальник производства, 4 года - начальник цеха, 3 года - бригадир, 6 лет - токарь (все - завод металлоконструкций); навыки коммуникации - средние, аналитические способности - хорошие, прилежание - исключительное, авторитет коллективе и настойчивость - высокие.

Павел рассматривает три возможные кандидатуры на свою должность, но не может сделать свой выбор.

Проанализируйте, к какому типу карьеры относится карьера каждого из трех кандидатов? Кого бы Вы посоветовали Павлу в качестве преемника? Почему? Составьте индивидуальный план профессионального развития для выбранного кандидата.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1 Средства оценивая в ходе текущего контроля:

-письменные и устные краткие опросы в ходе аудиторных занятий по учебной дисциплине (подраздел 6.1);

- тестирование (подраздел 6.2);

-проверка выполненных заданий и упражнений;

-выполнение заданий и упражнений в ходе практических занятий, которые раскрываются в планах практических занятий;

-ответы на вопросы при проведении зачета.

7.2. ФОС для текущего контроля:

№ п п	Формируемая компетенция	Показатели сформированности компетенции	ФОС текущего контроля
1.	ДК -1 Способен к самостоятельному поиску перспективной работы, развитию конкурентоспособных качеств на рынке труда	ДК-1-З1	Выполнение заданий раздела 6.1.
2.		ДК-1-З2	Выполнение заданий раздела 6.1.
3.		ДК1-З3	Выполнение заданий раздела 6.1.
4.		ДК-1-У1	Выполнение заданий раздела 6.2.
5.		ДК-1-У2	Выполнение заданий раздела 6.2
6.		ДК-1-У3	Выполнение заданий раздела 6.2
7.		ДК-1-В1	Выполнение заданий раздела 6.3
8.		ДК-1-В2	Выполнение заданий раздела 6.3
9.		ДК-1-В3	Выполнение заданий раздела 6.3

7.3. ФОС промежуточной аттестации

7.3.1. Задания для оценки знаний

№ п/п	Формируемая компетенция	Показатели сформированности компетенции	Номер вопроса для промежуточной аттестации
1	ДК -1 Способен к самостоятельному поиску перспективной работы, развитию конкурентоспособных качеств на рынке труда	ДК-1-31 ДК-1-32 ДК-1-33	Вопросы к зачету:1-55

Вопросы для подготовки к зачету

1. Виды карьеры.
2. Назовите этапы жизненного пути и карьеры работника.
3. Факторы и условия, влияющие на развитие карьеры.
4. Принципы постановки карьерных целей.
5. Личные качества, необходимые для построения карьеры
6. Последствия переоценки своих возможностей.
7. Оценка личных качеств работника: задачи, методика проведения
8. Спрос и предложение на рынке труда и его значение для построения карьеры
9. Как планировать рабочее время, сберегать его и эффективно использовать.
10. Законы мотивации и карьера.
11. Планирование карьеры как составная часть менеджмента предприятия.
12. Этапы планирования карьеры.
13. Индивидуальное планирование карьеры. В чем плюсы и минусы индивидуального управления карьерой?

14. Критерии успешности и неуспешности индивидуальной карьеры.
15. Карьера как объект управления. В чем суть понятия «управление карьерой»?
16. Организация работы по управлению карьерными процессами в организации.
17. Карьера как профессиональный и личностный рост.
18. Внутрипроизводственное движение кадров как составная часть кадровой политики; понятие, анализ, регулирование.
19. Виды должностного перемещения работников.
20. Основные условия эффективности деятельности по управлению карьерными процессами.
21. Отбор и найм персонала и управление карьерой. Источники подбора персонала, их достоинства и недостатки.
22. Деловая оценка и управление карьерой.
23. Обучение персонала и управление карьерой.
24. Типы стратегий в карьере.
25. Формирование резерва и подбор руководителей.
26. Специфика управления карьерой менеджеров.
27. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
28. Гендерные аспекты развития карьеры.
29. Особенности планирования карьеры, связанные с возрастом.
30. Карьерные риски.
31. Особенности карьеры в отечественных условиях.
32. Карьера и самореализация.
33. Основные аспекты карьеры.
34. Назовите типы стратегий в карьере.
35. Перечислить мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице.
36. Назовите варианты протекания карьеры.
37. Перечислить стимулы карьеры.
38. Определить личные качества, необходимые для построения карьеры.
39. Каковы последствия переоценки своих возможностей.
40. Дать характеристику индивидуалистическому образу деятельности.
41. Дать характеристику коллективистскому образу деятельности.
42. Назовите фазы в стремлении к успеху.
43. Назовите критерии высокооплачиваемости профессий.
44. Определите критерии оценки специалиста.
45. Назовите виды специализаций в профессиях.
46. Определите этап вашего карьерного роста, траекторию карьеры, фазу профессионального развития.
47. Рассмотрите объективные условия вашей карьеры: высшую точку карьеры; длину карьеры; показатели уровня позиции, потенциальной мобильности (сделайте вывод о перспективной или тупиковой длине карьерной линии и ее привлекательности для вас).
48. Психологические ловушки, в которых гибнут блестящие карьеры.
49. Особенности женской карьеры в современном бизнесе.
50. Источники идеи для карьеры.
51. Способы пробуждения и развития творческих способностей.
52. Интуиция при принятии решений.
53. Как сделать успешную карьеру, не растратив при этом душевные и физические силы.
54. Жизненные правила цивилизованного карьериста.
55. Особенности карьеры в российских условиях

7.3.2. Задания для оценивания умений

В качестве фонда оценочных средств для оценивания умений обучающегося используются задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.2.)

7.3.3. Задания для оценивания навыков, владений, опыта деятельности

В качестве фонда оценочных средств для оценивания навыков, владений, опыта деятельности обучающегося используются задания, рекомендованные для выполнения в часы самостоятельной работы (раздел 6.3.)

6. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература:

1. Академическая карьера и эффективный контракт в современных университетах — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 1 с. — (Юрайт.Академия). — ISBN 978-5-534-14536-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510219 (дата обращения: 31.07.2026).
2. Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебник для вузов / Л. Я. Елисеева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 242 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09493-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/598800 (дата обращения: 31.07.2026).
3. Матвиенко, Л. М. Моя будущая карьера = My Career Ahead : учебное пособие / Л. М. Матвиенко. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 89 с. — ISBN 978-5-4497-4716-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/154212/details (дата обращения: 31.07.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Паслер, О. В. Управление карьерой : учебное пособие / О. В. Паслер, О. В. Минкина, А. Н. Шматова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2022. — 97 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/135755/details (дата обращения: 31.07.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
5. Первый шаг к успешной карьере. Подготовка студентов и выпускников к трудоустройству : методические рекомендации / составители С. В. Владимирова, О. Ю. Заболоцкая. — Санкт-Петербург : Издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 2024. — 40 с. — ISBN 978-5-8064-3574-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/152278.html
6. Прокопенко А.В. Технология поиска работы : учебное пособие / Прокопенко А.В., Гончарова Л.А.. — Макеевка : Донбасская национальная академия строительства и архитектуры, ЭБС АСВ, 2023. — 182 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/132650.html

б) **дополнительная литература:**

1. Кретов, И. Я – CEO: Как построить карьеру, бизнес в 200 странах и прожить 30 000 дней счастливо / И. Кретов. — Москва : Интеллектуальная Литература, 2024. — 432 с. — ISBN 978-5-907394-24-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/137891.html
2. Маслова, Е. Л. Менеджмент и самоменеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Е. Л. Маслова, В. А. Коленова. — Москва : Дашков и К, 2024. — 84 с. — ISBN 978-5-394-05828-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/142911.html

3. Панина, С. В. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : учебник и практикум для вузов / С. В. Панина, Т. А. Макаренко. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 363 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16521-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/582729 (дата обращения: 31.07.2026).
4. Полянок, О. В. Коммуникативная культура профессионала. В 2 частях. Ч. 2. Личность как субъект самоуправления, саморазвития и самообразования : практикум / О. В. Полянок, И. В. Гладкова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2025. — 198 с. — ISBN 978-5-4497-4514-9 (ч. 2), 978-5-4497-4512-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/152398.html
5. Семенова, Л. М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда : учебник и практикум для вузов / Л. М. Семенова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11387-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/565656
6. Тенденции и новации в регулировании трудовых отношений в современных экономических условиях : монография / М. С. Бережная, А. В. Буянова, М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией А. В. Буяновой, М. О. Буяновой. — Москва : Прометей, 2023. — 302 с. — ISBN 978-5-00172-548-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/153453.html

9. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЛЕКТОВ ЛИЦЕНЗИОННОГО И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМОГО ПРИ ИЗУЧЕНИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

При изучении учебной дисциплины (в том числе в интерактивной форме) предполагается применение современных информационных технологий. Комплект программного обеспечения для их использования включает в себя:
– Microsoft Windows XP, 7, 8, 8.1, 10;
– пакеты офисного программного обеспечения Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), OpenOffice, Microsoft Office 2007 Профессиональный плюс, Microsoft Office 2013/2016 Профессиональный плюс;
– веб-браузер (Google Chrome, Mozilla Firefox, Internet Explorer др.);
– цифровой образовательный ресурс IPRSmart;
– образовательную платформу ЮРАЙТ;
– Консультант+;
– Dr.Web Desktop Security Suite;
– Adobe Reader, 7z920;
– систему размещения в сети «Интернет» и проверки на наличие заимствований курсовых, научных и выпускных квалификационных работ в ИС «Портал РосНОУ» с помощью обязательной проверки пакетом «Антиплагиат.ВУЗ» путем их автоматического взаимодействия;

Для доступа к учебному плану и результатам освоения дисциплины, формирования Портфолио обучающегося, проверки ВКР на наличие заимствований используется Личный кабинет студента (онлайн доступ через сеть Интернет в ИС «Портал РосНОУ» http://portal.rosnou.ru).

10. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

http://dis.ru/kp/ Журнал «Кадры предприятия» [Издательская группа «Дело и сервис»]. – [М.]
http://kadrovik.ru/ Национальный союз кадровиков
http://karierapodushe.com Деловой журнал «Карьера по душе». – М.: Родионова

http://www.aup.ru/ Административно-управленческий портал
http://www.chelt.ru. Человек и труд: Ежемесячный научно-практический журнал / М-во труда и соц. развития РФ. – М.: Человек и труд.
http://www.hrm.ru/ Кадровый менеджмент
http://www.top-personal.ru Управление персоналом: Ежемесячный деловой журнал / ООО Журнал «Управление персоналом». – М.
https://hh.ru Поиск работы HeadHunter
https://www.superjob.ru Поиск работы SuperJob.

11. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Изучение учебной дисциплины обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с изменениями и дополнениями), Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденными Министерством образования и науки РФ 08.04.2014г. № АК-44/05вн, Положением об организации обучения студентов – инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, утвержденным приказом ректора Университета от 6 ноября 2015 года №60/о, Положением о Центре инклюзивного образования и психологической помощи АНО ВО «Российский новый университет», утвержденного приказом ректора от 20 мая 2016 года № 187/о.

Лица с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды обеспечиваются электронными образовательными ресурсами, адаптированными к состоянию их здоровья.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей обучающихся и специфики приема-передачи учебной информации на основании просьбы, выраженной в письменной форме.

С обучающимися по индивидуальному плану или индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

12. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения лекционных и семинарский занятий используются аудитория №27:
- Персональный компьютер: 1 шт.
- Монитор: 1 шт.
- Переносной проектор.
- Переносной экран.

овая магнитная доска
- Учебно-наглядные пособия

Рабочие места студентов:
- столы ученические: 14 шт.
- стулья: 28 шт.

Рабочее место преподавателя:
- стол письменный: 1 шт.

: 1 шт.