

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

**ФАКУЛЬТЕТ ПЛОДООВОЩЕВОДСТВА И ВИНОГРАДАРСТВА**



**Рабочая программа дисциплины**

**ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ И ЛИЧНОСТИ**

Направление подготовки  
**35.06.01 Сельское хозяйство**

Направленность  
**Плодоводство, виноградарство**

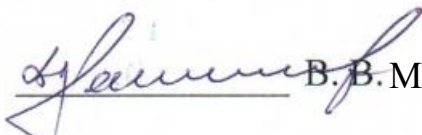
Уровень высшего образования  
**Аспирантура**

Форма обучения  
**Очная, заочная**

**Краснодар  
2021**

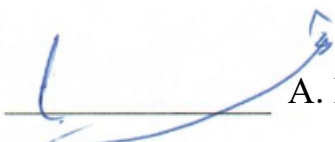
Рабочая программа дисциплины «Планирование развития карьеры и личности» разработана на основе ФГОС ВО направления подготовки 35.06.01 Сельское хозяйство, утвержденное приказом Минобрнауки России от 30 июля 2014 г. № 898.

Автор:  
доктор экон. наук, профессор

  
В. В. Моисеев

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры управления и маркетинга от 23.03.2021 г., протокол № 15

Заведующий кафедрой

  
А. В. Толмачев

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета плодовоовощеводства и виноградарства, протокол от 03.04.2021 г. № 8

Председатель  
методической комиссии

  
С.С. Чумаков

Руководитель  
основной профессиональной  
образовательной программы

  
С.С. Чумаков

## **1 Цель и задачи освоения дисциплины**

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

### **Задачи:**

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

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

**В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:**

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

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

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

## **3 Место дисциплины в структуре ОП аспирантуры**

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

#### 4 Объем дисциплины(72 часа, 2 зачетных единиц)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
<b>Контактная работа</b>	31	21
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	30	20
— лекции	16	8
— семинарские	14	12
— внеаудиторная	1	1
— зачет	1	1
— экзамен	—	—
— защита курсовых работ (проектов)	—	—
<b>Самостоятельная работа</b>	41	51
в том числе:		
— курсовая работа (проект)	—	—
— прочие виды самостоятельной работы	41	51
<b>Итого по дисциплине</b>	<b>72</b>	<b>72</b>

#### 5 Содержание дисциплины

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

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 3 семестре.

#### Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

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

№ п/п	Тема. Основные вопросы.	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов трудоем- кость (в часах)		
				Лекции	Семинар- ские заня- тия	Са- мо- сто- ятел ьная ра- бота
	карьерой».					
3	Государство, общество, орга- низация и индивид как субъ- екты управления карьерными процессами и карьерой.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	5
4	Содержание и организация дея- тельности по управлению персо- налом и карьерными процессами.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	5
5	Привлечение, отбор и наем новых работников.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	5
6	Планирование карьерных процессов в организации.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	5
7	Оценка работы и работников.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	5
8	Должностные перемещения работников.	УК-5, 6 ПК-5	3	2	2	6
Итого				16	14	41

### Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен- тов трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Семинар- ские заня- тия	Самосто- ятельная работа
1	Деловая карьера как социально- экономическая категория.	УК-5, 6 ПК-5		2	—	6
2	Основные характеристики по- нятия «управление деловой карьерой».	УК-5, 6 ПК-5		—	2	6
3	Государство, общество, орга- низация и индивид как субъ- екты управления карьерными процессами и карьерой.	УК-5, 6 ПК-5		2	2	6
4	Содержание и организация дея- тельности по управлению персо- налом и карьерными процессами.	УК-5, 6 ПК-5		2	2	6

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

## 6 Перечень учебно-методического обеспечения для само- стоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания (для самостоятельной работы)

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

[https://kubsau.ru/upload/iblock/dd6/dd65346a5b64dfad0df11db022a56339.p  
df](https://kubsau.ru/upload/iblock/dd6/dd65346a5b64dfad0df11db022a56339.pdf)

## 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

Номер се- местра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
УК-5 - способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности	
1	История науки
1	Основы научно-исследовательской деятельности
2	Философия науки
3	Организация учебной деятельности в Вузе и методика преподавания в выс- шей школе
3	Основы педагогики и психологии

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
3	Самоменеджмент: Управление временем
8	Подготовка научно-квалификационной работы (диссертации)
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)
УК-6– способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и личностного развития.	
1	Иностранный язык
2	Философия науки
3	Организация учебной деятельности в Вузе и методика преподавания в высшей школе
3	Основы педагогики и психологии
3	Самоменеджмент: Управление временем
8	Подготовка научно-квалификационной работы (диссертации)
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)
ПК-5 - владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в плодотворстве, виноградарстве.	
1,2,3,4	Научные исследования в семестре
2,3	Современные информационно-коммуникационные технологии в научно-исследовательской деятельности и образовании
2,4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
3	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (Педагогическая)
3	Самоменеджмент: Управление временем
4	Плодоводство, виноградарство
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
5,6,7	Научные исследования в семестре
8	Представление научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалифицированной работы (диссертации)

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

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

УК-5 - способностью следовать этическим нормам в профессиональной деятельности					
<b>Знать:</b>	Фрагментар-	Неполные	Сформирован-	Сформиро-	Кон-

Планируемые результаты освоения ком- петенции	Уровень освоения				Оценоч- ное средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
- основные принципы организации работы в коллективе и способы разрешения конфликтных ситуаций; этические нормы поведения личности, особенности работы научного коллектива в области	ное представление об основных принципах организации работы в коллективе и способы разрешения конфликтных ситуаций; этические нормы поведения личности, особенности работы научного коллектива в области	представления об основных принципах организации работы в коллективе и способы разрешения конфликтных ситуаций; этические нормы поведения личности, особенности работы научного коллектива в области	ные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных принципах организации работы в коллективе и способы разрешения конфликтных ситуаций; этические нормы поведения личности, особенности работы научного коллектива в области	ванные систематические представления об основных принципах организации работы в коллективе и способы разрешения конфликтных ситуаций; этические нормы поведения личности, особенности работы научного коллектива в области	трольная работа (знания, умения)  Тесты (знания, умения)  Доклад (знания, умения, навыки)  Эссе (знания, умения, навыки)  Реферат (знания, умения, навыки)
<b>Уметь:</b> - следовать основным нормам, принятым в научном общении, с учетом международного опыта; осуществлять личностный выбор в морально-ценностных ситуациях, возникающих в профессиональной сфере деятельности	Фрагментарное умение следовать основным нормам, принятым в научном общении, с учетом международного опыта; осуществлять личностный выбор в морально-ценностных ситуациях, возникающих в профессиональной сфере деятельности	Несистематическое применение умений следовать основным нормам, принятым в научном общении, с учетом международного опыта; осуществлять личностный выбор в морально-ценностных ситуациях, возникающих в профессиональной сфере деятельности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение следовать основным нормам, принятым в научном общении, с учетом международного опыта; осуществлять личностный выбор в морально-ценностных ситуациях, возникающих в профессиональной сфере деятельности	Сформированное умение следовать основным нормам, принятым в научном общении, с учетом международного опыта; осуществлять личностный выбор в морально-ценностных ситуациях, возникающих в профессиональной сфере деятельности	
<b>Владеть:</b> навыками соблюдения этических	Отсутствие навыков соблюдения этических	Фрагментарное владение навыками соблюдения	В целом успешное, но несистематическое владение	Успешное и систематическое владение навыками со-	



Планируемые результаты освоения ком- петенции	Уровень освоения				Оценоч- ное средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
норм в про- фессиональ- ной деятель- ности иссле- дователя.	норм в про- фессиональ- ной деятель- ности иссле- дователя.	этических норм в про- фессиональ- ной деятель- ности иссле- дователя.	навыками со- блюдения эти- ческих норм в профессио- нальной дея- тельности ис- следователя.	блюдения этических норм в про- фессиональ- ной деятель- ности иссле- дователя.	
УК-6 - способностью планировать и решать задачи собственного профессионального и лич- ностного развития.					
<b>Знать:</b> содерж- ание процес- са целепола- гания про- фессиональ- ного и лич- ностного раз- вития, его особенности и способы реализации при решении профессио- нальных за- дач, исходя из этапов кар- ьерного ро- ста и требо- ваний рынка труда	Фрагментар- ное представ- ление о про- цессе целепо- лагания про- фессиональ- ного и лич- ностного раз- вития, его особенности и способы реал- изации при решении про- фессиональ- ных задач, исходя из этапов карь- ерного роста и требований рынка труда	Неполные представле- ния о процес- се целепола- гания профес- сионального и личностного развития, его особенности и способы реал- изации при решении про- фессиональ- ных задач, исходя из этапов карь- ерного роста и требований рынка труда.	Сформирован- ные, но содер- жащие отдель- ные пробелы представления о процессе це- леполагания профессио- нального и личностного развития, его особенности и способы реали- зации при ре- шении профес- сиональных задач, исходя из этапов карь- ерного роста и требований рынка труда	Сформиро- ванные си- стематиче- ские пред- ставления о процессе це- леполагания профессио- нального и личностного развития, его особенности и способы реал- изации при решении про- фессиональ- ных задач, исходя из этапов карь- ерного роста и требований рынка труда	Кон- трольная работа (знания, умения)  Тест (знания, умения)  Доклад (знания, умения, навыки)  Эссе (знания, умения, навыки)  Реферат (знания, умения, навыки)
<b>Уметь:</b> форму- лировать це- ли личност- ного и про- фессиональ- ного развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития об- ласти про- фессиональ- ной деятель- ности, этапов профессио-	Фрагментар- ное умение формулиро- вать цели личностного и профессио- нального раз- вития и усло- вия их дости- жения, исходя из тенденций развития об- ласти профес- сиональной деятельности, этапов про-	Несистемати- ческое при- менение уме- ний формули- ровать цели личностного и профессио- нального раз- вития и усло- вия их дости- жения, исходя из тенденций развития об- ласти профес- сиональной деятельности,	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы уме- ние формули- ровать цели личностного и профессио- нального раз- вития и усло- вия их дости- жения, исходя из тенденций развития обла- сти профессио-	Сформиро- ванное уме- ние формули- ровать цели личностного и профессио- нального раз- вития и усло- вия их дости- жения, исходя из тенденций развития об- ласти профес- сиональной деятельности, этапов про-	

Планируемые результаты освоения ком- петенции	Уровень освоения				Оценоч- ное средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
нального ро- ста, индиви- дуально- личностных особенно- стей; осу- ществлять личностный выбор в раз- личных про- фессиональ- ных и мо- рально- ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответствен- ность перед собой и об- ществом	фессиональ- ного роста, индивидуаль- но- личностных особенностей; осуществлять личностный выбор в раз- личных про- фессиональ- ных и мо- рально- ценностных ситуациях, оценивать по- следствия принятого решения и нести за него ответствен- ность перед собой и обще- ством	этапов про- фессиональ- ного роста, индивидуаль- но- личностных особенностей; осуществлять личностный выбор в раз- личных про- фессиональ- ных и мо- рально- ценностных ситуациях, оценивать по- следствия принятого решения и нести за него ответствен- ность перед собой и обще- ством	нальной дея- тельности, эта- пов професси- онального ро- ста, индивиду- ально- личностных особенностей; осуществлять личностный выбор в раз- личных про- фессиональных и морально- ценностных ситуациях, оценивать по- следствия при- нятого реше- ния и нести за него ответ- ственность пе- ред собой и обществом	фессиональ- ного роста, индивидуаль- но- личностных особенностей; осуществлять личностный выбор в раз- личных про- фессиональ- ных и мо- рально- ценностных ситуациях, оценивать по- следствия принятого решения и нести за него ответствен- ность перед собой и обще- ством	
<b>Вла- деть:</b> приемам и и техноло- гиями целе- полагания, целереализа- ции и оценки результатов деятельности по решению профессио- нальных за- дач; спосо- бами выявле- ния и оценки индивиду- ально- личностных, профессио- нально- значимых ка- честв и путя-	Отсутствие навыков владения приемами и технология- ми целепола- гания, целе- реализации и оценки ре- зультатов деятельности по решению профессио- нальных за- дач; спосо- бами выяв- ления и оценки ин- дивидуаль- но- личностных, профессио-	Фрагментар- ное владение приемами и технологиями целеполага- ния, целереа- лизации и оценки ре- зультатов де- ятельности по решению профессио- нальных за- дач; спосо- бами выявле- ния и оценки индивидуаль- но- личностных, профессио- нально- значимых ка-	В целом успешное, но несистематиче- ское владение приемами и технологиями целеполагания, целереализа- ции и оценки результатов деятельности по решению профессио- нальных задач; способами вы- явления и оценки инди- видуально- личностных, профессио- нально- значимых ка-	Успешное и систематиче- ское владение приемами и технологиями целеполага- ния, целереа- лизации и оценки ре- зультатов де- ятельности по решению профессио- нальных за- дач; спосо- бами выявле- ния и оценки индивидуаль- но- личностных, профессио- нально-	

Планируемые результаты освоения ком- петенции	Уровень освоения				Оценоч- ное средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ми достиже- ния более вы- сокого уров- ня их разви- тия	нально- значимых качеств и путями до- стижения более высо- кого уровня их развития	честв и путя- ми достиже- ния более вы- сокого уровня их развития	честв и путями достижения более высокого уровня их раз- вития	значимых ка- честв и путя- ми достиже- ния более вы- сокого уровня их развития	
ПК-5 – владением методами и инструментальными средствами, способствующими интенсификации познавательной деятельности в плодоводстве, виноградарстве					
<b>Знать:</b>  современные методы и ин- струменталь- ные средства, способству- ющие интен- сификации познаватель- ной деятель- ности в пло- доводстве, виноградар- стве	Не знает со- временных методы и ин- струменталь- ных средств, способству- ющих интен- сификации познаватель- ной деятель- ности в пло- доводстве, виноградар- стве	Имеет лишь общие пред- ставления о современных методы и ин- струменталь- ных средств, способству- ющих интен- сификации познаватель- ной деятель- ности в пло- доводстве, виноградар- стве	Имеет доста- точно полное представле- ния о современных методы и ин- струменталь- ных средств, способству- ющих интен- сификации по- знавательной деятельности в плодоводстве, виноградарстве	Отлично зна- ет современ- ные современ- ные мето- ды и инстру- ментальные средства, спо- собствующих интенсифика- ции познава- тельной дея- тельности в плодоводстве, виноградар- стве	Кон- трольная работа (знания, умения)  Тесты (знания, умения)  Доклад (знания, умения, навыки)  Эссе (знания, умения, навыки)
<b>Уметь:</b>  использовать методы и ин- струменталь- ные средства, способству- ющие интен- сификации познаватель- ной деятель- ности в пло- доводстве, виноградар- стве	Не умеет ис- пользовать методы и ин- струменталь- ные средства, способству- ющие интен- сификации познаватель- ной деятель- ности в пло- доводстве, виноградар- стве	Обладает фрагментар- ными умени- ями исполь- зовать методы и инструмен- тальные сред- ства, способ- ствующие ин- тенсификации познаватель- ной деятель- ности в пло- доводстве, виноградар-	В целом умеет использовать методы и ин- струменталь- ные средства, способству- ющие интен- сификации по- знавательной деятельности в плодоводстве, виноградарстве	Уверенно ис- пользует ме- тоды и ин- струменталь- ные средства, способству- ющие интен- сификации познаватель- ной деятель- ности в пло- доводстве, виноградар- стве	Реферат (знания, умения, навыки)

Планируемые результаты освоения ком- петенции	Уровень освоения				Оценоч- ное средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный)	удовлетвори- тельно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	

		стве			
<b>Владеть:</b>  методами и инструмен- тальными средствами, способству- ющими интен- сификации познава- тельной дея- тельности в плодовод- стве, вино- градарстве	Не владеет методами и инструмен- тальными средствами, способству- ющими интен- сификации познаватель- ной деятель- ности в пло- доводстве, виноградар- стве	Нет уверенно- го владения методами и инструмен- тальными средствами, способству- ющими интен- сификации познаватель- ной деятель- ности в пло- доводстве, виноградар- стве	Уверенно вла- деет методами и инструмен- тальными средствами, способству- ющими интен- сификации по- знавательной деятельности в плодоводстве, виноградарстве	Отлично вла- деет боль- шинством ме- тодов и ин- струменталь- ных средств, способству- ющих интен- сификации познаватель- ной деятель- ности в пло- доводстве, виноградар- стве	

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

#### ***Примерные варианты контрольных работ***

##### **Вариант 1**

Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководи-  
телей и специалистов. Кризис середины карьеры. Практика преодоле-  
ния. Формы подготовки резерва на выдвижение. Схемы замещения должно-  
стей.

##### **Вариант 2**

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

##### **Вариант 3**

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

#### Вариант 4

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

#### Вариант 5

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

#### Вариант 6

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

#### Вариант 7

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

#### Вариант 8

Карьера как социально-экономическая категория. Основные понятия. Консультирование карьеры. Планирование карьеры и система повышения квалификации работников. Роль службы управления персоналом в планировании карьеры.

#### Вариант 9

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

#### Вариант 10

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

***Тесты (приведен пример)***

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

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

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

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

3. Внутриорганизационная карьера реализуется в трех направлениях:

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

4. Карьера это:

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

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

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

6. Индивидуальные признаки, имеющие значение при выборе карьеры:

- а) черты характера

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

7. Основное условие успешной карьеры:

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

8. Что относится к профессиональной карьере:

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

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

#### ***Темы докладов***

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

#### ***Темы эссе***

1. Жизненные планы и карьера.
2. Суть категории «карьера».
3. Виды карьеры.

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

***Темы рефератов:***

- 1 Определение термина «карьера».
- 2 Основные подходы к изучению вопросов карьеры.
- 3 Теория карьерных якорей Э.Шейна.
- 4 Этапы профессионального становления.
- 5 Соотношение понятий «жизненный путь», «карьерный рост», «жизненный цикл».
- 6 Типы карьеры.
- 7 Модели карьеры.
- 8 Гендерный аспект формирования карьеры.
- 9 Условия и факторы, влияющие на карьеру.
- 10 Роль Я-концепции в развитии карьеры.
- 11 Этапы развития карьеры.
- 12 Барьеры карьерного роста.
- 13 Самопрезентация в карьере.
- 14 Резюме как самопрезентация. Типы резюме. Правильность его оставления.
- 15 Этапы собеседования при приеме на работу.



- 16 Управление карьерой сотрудников в организации, её принципы.
- 17 Этапы управления карьерой.
- 18 Управление ресурсами профессионала при реализации карьерного роста.
- 19 Типы мотивации к карьерному росту.
20. Акмеологические условия и факторы развития карьеры.
21. Коучинг как средство управления карьерой.
- 22 Диагностика профессиональной направленности как начальный этап управления карьерой сотрудников. Методики диагностики мотивации и ключевых компетенций.

***Вопросы для проведения зачета:***

1. Жизненные планы и карьера.
2. Суть категории «карьера».
3. Виды карьеры.
4. Деловая карьера и ее виды.
5. Модели карьерных процессов.
6. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».
7. Концепции развития и управления карьерой персонала.
8. Управление карьерой с позиций системного подхода.
9. Формирование карьеры и управление карьерой.
10. Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.
11. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
12. Организация как субъект управления карьерными процессами.
13. Индивид как субъект управления карьерой.
14. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.
15. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
16. Организационные моменты управления карьерными процессами.
17. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
18. Привлечение, отбор и наем новых работников.
19. Процедура отбора и найма на работу.
20. Наем и ввод работника в должность.
21. Планирование карьерных процессов в организации.
22. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
23. Планирование карьерных процессов в организации.
24. Система планирования карьеры работника в организации.
25. Оценка работы и работников.
26. Оценка работы.
27. Методы и системы оценки.
28. Стратегии проведения оценок.
29. Должностные перемещения работников.

30. Виды должностного перемещения работников.

31. Дисциплинарные перемещения работников.

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

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

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

#### **Оценочные средства:**

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

Критерии оценки знаний при написании контрольной работы

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

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

Оценка «удовлетворительно» – выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

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

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

Критерии оценки знаний при проведении тестирования

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

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

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

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

Результаты текущего контроля используются при проведении промежуточной аттестации.

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

#### Критерии оценки выступления с докладом

Показатели	Градация	Баллы
Соответствие сообщения заявленной теме, цели и задачам проекта	соответствует полностью	2
	есть несоответствия (отступления)	1
	в основном не соответствует	0
Структурированность (организация) сообщения, которая обеспечивает понимание его содержания	структурировано, обеспечивает	2
	структурировано, не обеспечивает	1
	не структурировано, не обеспечивает	0
Культура выступления – чтение с листа или рассказ, обращённый к аудитории	рассказ без обращения к тексту	2
	рассказ с обращением к тексту	1
	чтение с листа	0
Доступность сообщения о содержании проекта, его целях, задачах, методах и результатах	доступно без уточняющих вопросов	2
	доступно с уточняющими вопросами	1
	недоступно с уточняющими вопросами	0
Целесообразность, инструментальность наглядности, уровень её использования	целесообразна	2
	целесообразность сомнительна	1
	не целесообразна	0
Соблюдение временного регламента сообщения (не более 7 минут)	соблюждён (не превышен)	2
	превышение без замечания	1
	превышение с замечанием	0
Чёткость и полнота ответов на дополнительные вопросы по существу сообщения	все ответы чёткие, полные	2
	некоторые ответы нечёткие	1
	все ответы нечёткие/неполные	0
Владение специальной терминологией по теме проекта, использованной в общении	владеет свободно	2
	иногда был неточен, ошибался	1
	не владеет	0
Культура дискуссии – умение понять собеседника и аргументировано ответить на его вопросы	ответил на все вопросы	2
	ответил на большую часть вопросов	1
	не ответил на большую часть вопросов	0

	сов	
--	-----	--

#### Шкала оценки выступления с докладом:

Оценка «отлично» – более 15 баллов.

Оценка «хорошо» – 13–14 баллов.

Оценка «удовлетворительно» – 10–12 баллов.

Оценка «неудовлетворительно» – менее 9.

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

#### Критерии оценки эссе

Критерий	Требования к эссе	Максимальное количество баллов
Знание и понимание теоретического материала	<ul style="list-style-type: none"> <li>- рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры,</li> <li>- используемые понятия строго соответствуют теме,</li> <li>- самостоятельность выполнения работы</li> </ul>	2
Анализ и оценка информации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- грамотно применяется категория анализа,</li> <li>- умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений,</li> <li>- объясняются альтернативные взгляды на рассматриваемую проблему,</li> <li>- обоснованно интерпретируется текстовая информация,</li> <li>- дается личная оценка проблеме</li> </ul>	4
Построение суждений	<ul style="list-style-type: none"> <li>- изложение ясное и четкое,</li> <li>- приводимые доказательства логичны</li> <li>- выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией,</li> <li>- приводятся различные точки зрения и их личная оценка,</li> <li>- общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи</li> </ul>	4

#### Шкала оценки эссе:

«Зачтено» – более 5 баллов.

«Незачтено» – менее 5 баллов.

**5. Реферат** – это краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной учебно-исследовательской деятельности, имеет ре-

гламентированную структуру, содержание и оформление.

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

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

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

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

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

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

Критерии оценки знаний при проведении зачета

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

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

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

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится при незнании и непонимании вопросов.

## **8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы**

### **Основная учебная литература**

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

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

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

### **Дополнительная учебная литература**

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

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

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

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

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

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

## **9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

### **Перечень ЭБС**

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

### **Перечень Интернет-сайтов:**

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

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

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

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

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

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

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

1. Планирование развития карьеры и личности (уровень подготовки научно-педагогических кадров) : методические указания по проведению семинарских занятий / Сост. А. С. Калитко, А. Ч. Даунова. – Краснодар :КубГАУ, 2015. – Электронный ресурс (режим досту-

па) :<https://kubsau.ru/upload/iblock/57e/57e383e021730c32a1055570e40ad88e.pdf>

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

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

### **11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения**

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Краткое описание</b>
1	MicrosoftWindows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Систематестирования INDIGO	Тестирование
4	Dr. Web Серийный номер MXQ7-7E97	Антивирусное ПО

### **11.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем**

<b>№</b>	<b>Наименование</b>	<b>Тематика</b>	<b>Электронный адрес</b>
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
2	Гарант	Правовая	<a href="https://www.garant.ru/">https://www.garant.ru/</a>
3	КонсультантПлюс	Правовая	<a href="https://www.consultant.ru/">https://www.consultant.ru/</a>

### **11.3 Доступ к сети Интернет**

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



## 12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Планирование развития карьеры и личности	<p>Помещение №305 ЭК, посадочных мест — 30; площадь — 41,7м<sup>2</sup>; Лаборатория менеджмента и маркетинга. технические средства обучения (компьютер персональный — 4 шт.); специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель).</p> <p>Помещение №405 ЭК, посадочных мест — 50; площадь — 62,6 кв.м; помещение для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель(учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №513 ЭЛ, посадочных мест — 40; площадь — 47 кв.м; помещение для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. Калинина, 13

		<p>промежуточной аттестации.  сплит-система — 1 шт.;  специализированная мебель(учебная доска,  учебная мебель);  технические средства обучения, наборы де-  монстрационного оборудования и учебно-  наглядных пособий (ноутбук, проектор,  экран);  программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №206 ЭК, посадочных мест —  20; площадь — 41 кв.м; помещение для само-  стоятельной работы.</p> <p>технические средства обучения  (компьютер персональный — 9 шт.);  доступ к сети «Интернет»;  доступ в электронную информационно-  образовательную среду университета;  специализированная мебель (учебная мебель).  Программное обеспечение: Windows, Office,  специализированное лицензионное и свобод-  но распространяемое программное обеспече-  ние, предусмотренное в рабочей программе</p>	
--	--	--	--