МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Проректор по образовательной деятельности  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Шубаева  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. |

***Управление профессиональным развитием персонала***

**Рабочая программа дисциплины**

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки/ *Специальность* | *38.03.03 Управление персоналом* |
| Направленность (профиль) программы/  *Специализация* | *Кадровый менеджмент* |
| Уровень высшего образования | *Бакалавриат* |
| Форма обучения | *очная* |
| Год набора | *2025* |

Составитель*(и)*:

|  |
| --- |
| к.социол.н., Иванова Анжелика Юрьевна |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Часов по учебному плану | 216 | **Виды контроля в семестрах:**   |  | | --- | | Экзамен: семестр 6 | | Курсовая работа: семестр 6 | |
| в том числе: |  |
| контактная работа | 84 |
| самостоятельная работа | 96 |
| практическая подготовка | 0 |
| часов на контроль | 36 |

**Распределение часов дисциплины:**

|  |  |
| --- | --- |
| Семестр: | 6 |
| Вид занятий | Часы |
| Лекционные занятия | 48 |
| Практические занятия | 36 |
| Лабораторные работы | 0 |
| **Итого аудиторных часов** | **84** |
| Самостоятельная работа | 96 |
| Часы на контроль | 36 |
| **Итого академических часов** | **216** |
| **Общая трудоемкость в зачетных единицах** | **6** |

Санкт-Петербург

2025

**СОДЕРЖАНИЕ**

[**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** 3](#_Toc83656871)

[**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** 3](#_Toc83656872)

[**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ** 3](#_Toc83656873)

[**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\*** 3](#_Toc83656874)

[**5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 6](#_Toc83656875)

[**5.1 Рекомендуемая литература** 6](#_Toc83656876)

[**5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства** 7](#_Toc83656877)

[**5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)** 7](#_Toc83656878)

[**6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 7](#_Toc83656879)

[**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ** 9](#_Toc83656880)

[**8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ** 10](#_Toc83656881)

[**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** 12](#_Toc83656882)

[**1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации** 12](#_Toc83656883)

[**1.2 Темы письменных работ** 12](#_Toc83656884)

[**1.3 Контрольные точки** 13](#_Toc83656885)

[**1.4 Другие объекты оценивания** 13](#_Toc83656886)

[**1.5 Самостоятельная работа обучающегося** 13](#_Toc83656887)

[**1.6 Шкала оценивания результата** 14](#_Toc83656888)

# **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель:** | Формирование у студентов теоретических и практических знаний по планированию и управлению профессиональным развитием персонала, системных представлений о данном процессе. |

# **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина Б1.В Управление профессиональным развитием персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1.

# **3.** **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

| **Код и наименование компетенции выпускника** | **Код и наименование индикатора достижения компетенций** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине** |
| --- | --- | --- |
| ПК-3 - Способен организовать мероприятия по развитию персонала, в том числе по построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала | ПК-3.1 - Разрабатывает планы профессиональной карьеры работников, формирует кадровый резерв, организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала | Знать: теоретические основы и технологии управления профессиональным развитием персонала; технологии помощи в профессиональном самоопределении, управлении карьерой и служебно-профессионального продвижения персонала.  Уметь: разрабатывать и реализовывать программы и планы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; разрабатывать рекомендации по совершенствованию профессионального развития и служебно-профессионального продвижения персонала и участвовать в их реализации.  Владеть: современными технологиями управления развитием персонала, помощи в профессиональном самоопределении, построения карьеры и служебно-профессионального продвижения персонала. |

# **4.** **СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Номер и наименование тем и/или разделов/тем** | **Содержание дисциплины** | | **Объем дисциплины**  **(академические часы)** | | | | |
| **Контактная работа** | | | | **СРО** |
| **ЗЛТ** | | **ПЗ** | **ЛР** |
| Тема 1. Общее представление о профессиональном и карьерном развитии. | Введение. Цель и задачи курса «Управление профессиональным развитием персонала». Эволюция представлений о карьере и профессиональном развитии. Основные направления исследований. Сущность профессионального роста. Профессионализация. Профессиональный рост работника в современной организации. Понятие служебно-профессионального продвижения. Виды карьеры: внутриорганизационная, межорганизационная, специализированная, неспециализированная, вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, центростремительная. Этапы деловой карьеры, их содержание. Модели карьерных процессов. | | 4 | | 2 |  | 8 |
| Тема 2. Социальная среда организации как основа профессионального развития персонала. | Понятие социального развития организации. Основные факторы социальной среды. Формирование социально-квалификационного потенциала персонала. Методы управления социальными процессами: административные, экономические, социальные, психологические. Развитие социальной среды. Совершенствование социальной структуры персонала. Организационная динамика как фактор развития персонала. Цели, задачи и условия развития персонала, требования к персоналу на различных этапах жизненного цикла организации. Развитие персонала в условиях различных организационных культур. | | 4 | | 4 |  | 8 |
| Тема 3. Управление профессиональным развитием персонала в организации. | Субъекты управления карьерой. Принципы организации управления деловой карьерой персонала. Цели и задачи управления карьерой. Концепции развития и управления карьерой персонала. Сущность и основные направления развития персонала организации. Инструментарий управления деловой карьерой и профессиональным развитием персонала. Программы развития карьеры и программы поддержки. Разновидности перемещений работников: квалификационный рост, вверх по должностной иерархии, горизонтальные перемещения, вниз по должностной иерархии и др. Сущность должностного перемещения работников. Грейдовая система. | | 6 | | 4 |  | 10 |
| Тема 4. Организация обучения и адаптации персонала. | Место и роль обучения в управлении профессиональным развитием. Жизненный цикл работника в организации. Цикл устаревания знаний и навыков. Цели, виды, формы и методы обучения персонала в организациях: повышение квалификации по профессии, освоение смежных специальностей, формирование умений и навыков, необходимых в рабочей среде, ознакомление с информацией общего характера. Инструменты реализации системы обучения: определение стандартов, определение потребностей, постановка конкретных целей, реализация, оценка эффективности. Роль внутрифирменного обучения в кадровой политике организации. Методы обучения персонала: на рабочем месте и вне рабочего места. Организация адаптации и первичного профессионального обучения новых сотрудников. | | 6 | | 4 |  | 10 |
| Тема 5. Оценка персонала и формирование кадрового резерва организации. | Анализ трудового потенциала организации. Проведение оценки персонала. Этапы процесса оценка: разработка стандартов работ, оценка деловых и личностных качеств работников, оценка исполнения работ. Создание стандартов оценки. Методы и системы оценки. Assessment-центр как метод оценки претендентов в кадровый резерв. Идентификация ключевых сотрудников. Понятие и виды кадрового резерва. Структура кадрового резерва. Условия и факторы формирования кадрового резерва. Порядок и стадии формирования кадрового резерва. Программы подготовки кадрового резерва. Технологии сопровождения кадрового резерва. Процесс формирования кадрового резерва на руководящие должности. Роль HR-службы в в создании и сопровождении кадрового резерва. Роль руководителей в создании и сопровождении кадрового резерва. Индивидуальный план развития сотрудника. | | 6 | | 4 |  | 10 |
| Тема 6. Способности и роли личности в профессиональной деятельности. | Способности, индивидуально-психологические и личностные свойства человека в профессиональной деятельности, их развитие. Мотивационная сфера личности и ее роль в профессиональном развитии. Карьерные мотивы и ценностные ориентации. Мотивация карьерного развития. Личностные предпосылки карьерного успеха. Гендерные различия при построении карьеры. | | 4 | | 4 |  | 10 |
| Тема 7. Индивидуальное управление карьерой. | Сущность и общие принципы личной карьерной стратегии. Профессиональная ориентация и выбор профессии. Основные цели деловой карьеры. Конкурентоспособность сотрудника. Мотивация выбора карьеры. Процесс реализации деловой карьеры. Периоды и критические точки карьеры. Этапы становления профессионала. Модели возрастной периодизации профессионального становления. Самопозиционирование на рынке труда. Проектирование собственной профессиональной карьеры. Условия и факторы профессионального становления руководителя. | | 6 | | 4 |  | 10 |
| Тема 8. Роль самоменеджмента в управлении профессиональным развитием. | Понятие и функции самоменеджмента. Управление жизненными и профессиональными целями. Личное целеполагание. Методы формулировки целей. SMART-цели. Методы распределения приоритетов: метод Д. Эйзенхауэра, принцип Парето, система планирования «12 недель в году». Краткосрочное, среднесрочное, долгосрочное планирование. Контроль за достижениями в профессиональной деятельности. | | 4 | | 4 |  | 10 |
| Тема 9. Особенности профессионального развития персонала в зарубежных странах. | Американский опыт управления профессиональным развитием персонала. Японский опыт управления профессиональным управления профессиональным развитием персонала. Управление карьерой в странах Западной Европы. Возможности использования зарубежного опыта профессионального развития в российских организациях. Особенности построения карьеры в российских и международных компаниях. | | 4 | | 4 |  | 10 |
| Тема 10. Результаты и оценка эффективности профессионального развития персонала. | Получение обратной связи и обработка результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала. Принципы и методы оценки эффективности профессионального развития персонала (количественные, качественные и комбинированные). Оценка результатов процесса профессионального развития и обучения персонала. Оценка результатов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала. Оценка качества обучения, управления карьерой. Проблема критериев оценки эффективности обучения персонала. | | 4 | | 2 |  | 10 |
| **Контроль:** | | | | | | | **36** |
| **Всего по дисциплине:** | | **48** | | **36** | | **0** | **96** |

\*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

# **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

## **5.1 Рекомендуемая литература**

|  |  |
| --- | --- |
| **Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)** | **Электронные ресурсы** |
| Гильдингерш, М.Г. Управление карьерой и развитие персонала : учебное пособие / М.Г.Гильдингерш, Э.Б.Молодькова, В.С.Тестова ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т, Кафедра упр. персоналом .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2018. — 138 с. | [http://opac.unecon.ru/elibrary ... й%20и%20развитие.pdf](http://opac.unecon.ru/elibrary/2015/ucheb/Управление%20карьерой%20и%20развитие.pdf) |
| Инновационные персонал-технологии в развитии кадрового потенциала организации : сборник статей / М-во образования и науки Рос. Федерации, Санкт-Петербургский гос. экономический ун-т, Кафедра упр. персоналом ; под ред. В.К.Потемкина Электрон. текстовые дан. (1 файл : 932 Кб)Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2017. | [http://opac.unecon.ru/elibrary ... ｽﾐｰﾐｻ-ﾑひｵﾑňｽﾐｾﾐｻﾐｾﾐｳﾐｸﾐｸ.pdf](http://opac.unecon.ru/elibrary/2015/sbor/Инновационные%20персонал-технологии.pdf) |
| Кови, С. Карьерное преимущество: Практические рекомендации / Кови С. - Москва :Альпина Пабл., 2016. - 95 с. | <https://znanium.com/read?id=152496> |
| Кязимов, К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие : учебник для среднего профессионального образования / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. | <https://urait.ru/bcode/494712> |

## **5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства**

|  |
| --- |
| - 7-Zip |
| - ОС Альт образование 10 |
| - LibreOffice Base |
| - LibreOffice Calc |
| - LibreOffice Writer |

## **5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Наименование СПБД/ ИСС** |
| 1. | Электронная библиотека Grebennikon.ru – [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru) |
| 2. | Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru |
| 3. | Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru |
| 4. | База данных ПОЛПРЕД Справочники – [www.polpred.com](http://www.polpred.com) |
| 5. | База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary  [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org) |
| 6. | Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.consultant.ru) |
| 7. | Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru) |
| 8. | Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.kodeks.ru) |
| 9. | Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru |
| 10. | Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru |
| 11. | Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – [www.znanium.com](http://www.znanium.com) |
| 12. | Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru |

# **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование учебных аудиторий, перечень** | **Адрес (местоположение) учебных аудиторий** |
| Ауд. 402 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 25 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая - 1 шт. Переносной мультимедийный комплект: Ноутбук HP 250 G6 1WY58EA, Мультимедийный проектор LG PF1500G. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |
| Ауд. 504 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 90 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая - 1 шт., трибуна - 1 шт., тумба м/м - 1 шт., Моноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб/ - 1 шт., Компьютер Intel Core i5-3570 Sigabyte GA-H77M - 1 шт., Громкоговоритель Electrolvoice EVID 3.2 - 2 шт., Мультимедийный проектор NEC ME402X - 1 шт., Микшер усилитель ТА-1120-1шт. в комплекте с Behringer XM8500 ULTRAVOICE - 1 шт., Экран с электропривод. 183х240 см д120 - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |
| Ауд. 208 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., парта 10шт., скамейка 10шт., тумба м/мКомпьютер I3-8100/ 8Гб/500Гб/ Philips224E5QSB - 20 шт., Компьютер i5-7400 3 Gh/8Gb/1Tb/Dell e2318h - 1 шт., Мультимедийный проектор 1 NEC ME401X - 1 шт., Экран с электроприводом 153х200 см Matte White - 1 шт., Коммутатор HP ProCurve Switch 2610-24 (24 ports 10/100+2 10/100/1000) - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |
| Ауд. 210 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 36 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., парта 9шт., скамейка 9шт., тумба м/мКомпьютер Intel I5-7400/8/1Tb/ DELL S2218H - 20 шт., , Компьютер i5-7400 3 Gh/8Gb/1Tb/Dell e2318h - 1 шт., Мультимедийный проектор NEC ME401X - 1 шт., Микшер-усилитель JDM mobile 60 - 1 шт., Экран с электроприводом 153х200 см Matte White - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |

# **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

* учебно-методической документацией;
* локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
* графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава СПбГЭУ согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

* фундаментальных основ мировоззрения обучающихся и естественнонаучного познания;
* базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
* профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;
* индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
* метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

# **8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

# **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

## **1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Сущность и содержание понятия «профессионализм», «профессиональная деятельность». |
| 2 | Соотношение понятий «карьера» и «профессиональное развитие». |
| 3 | Эволюция представлений о карьере и профессиональном развитии. Основные направления исследований. |
| 4 | Концепция профессионализации личности (Климов Е.А., Маркова А.К., Зеер Э.Ф. и др.) |
| 5 | Теория единства профессионального и жизненного, личностного самоопределения |
| 6 | Жизненные стратегии и выбор профессии (Дружинин В.Н.) |
| 7 | Социальная среда организации как основа профессионального развития персонала. |
| 8 | Методы управления социальными процессами в организации: административные, экономические, социальные, психологические. |
| 9 | Сущность и основные направления развития персонала организации. |
| 10 | Инструментарий управления деловой карьерой и профессиональным развитием персонала. |
| 11 | Система служебного продвижения персонала в организации. Грейдовая система. |
| 12 | Место и роль обучения в управлении профессиональным развитием персонала. |
| 13 | Жизненный цикл работника в организации. |
| 14 | Процесс профессионального обучения. |
| 15 | Сущность и задачи обучения персонала в организациях. |
| 16 | Определение потребностей в профессиональном обучении. |
| 17 | Формы и методы обучения персонала в организациях. |
| 18 | Особенности обучения различных категорий работников. |
| 19 | Понятие трудового потенциала организации. |
| 20 | Проведение оценки персонала. |
| 21 | Программы подготовки кадрового резерва. |
| 22 | Формирование кадрового резерва на руководящие должности. |
| 23 | Роль HR-службы в создании и сопровождении кадрового резерва. |
| 24 | Мотивационная сфера личности и ее роль в профессиональном развитии. |
| 25 | Карьерные мотивы и ценностные ориентации. |
| 26 | Гендерные различия при построении карьеры. |
| 27 | Сущность и общие принципы личной карьерной стратегии. |
| 28 | Виды профессиональной карьеры. |
| 29 | Кризисы профессионального развития (Зеер Э.Ф.) |
| 30 | Модели возрастной периодизации профессионального становления. |
| 31 | Самопозиционирование на рынке труда. |
| 32 | Проектирование собственной профессиональной карьеры. |
| 33 | Роль самоменеджмента в управлении профессиональным развитием. |
| 34 | Управление жизненными и профессиональными целями. |
| 35 | Методы формулировки целей. SMART-цели. |
| 36 | Использование зарубежного опыта профессионального развития в РФ. |

## **1.2 Темы письменных работ**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Эволюция представлений о карьере и профессиональном развитии. |
| 2 | Современные методы оценки и развития потенциала сотрудников. |
| 3 | Методы оценки потенциала специалистов. |
| 4 | Нормативно-правовое обеспечение процесса развития кадрового резерва. |
| 5 | Управление качеством персонала. |
| 6 | Коучинг как современная технология развития персонала. |
| 7 | Теории карьеры. |
| 8 | Типы стратегий профессионального развития. |
| 9 | Социальная среда организации как основа профессионального развития. |
| 10 | Управление профессиональным развитием персонала на примере организации. |
| 11 | Анализ опыта развития потенциала сотрудников на примере организации. |
| 12 | Способности и роли личности как фактор профессионального развития. |
| 13 | Профессионализация руководителя. |
| 14 | Современные технологии формирования кадрового резерва. |
| 15 | Значение ценностных ориентаций личности в профессиональном развитии. |
| 16 | Специфика профессионального развития в зарубежных странах. |
| 17 | Роль HR-службы в создании и сопровождении кадрового резерва организации. |
| 18 | Проектирование собственной профессиональной карьеры. |
| 19 | Роль самоменеджмента в управлении профессиональным развитием. |
| 20 | Использование зарубежного опыта профессионального развития в РФ. |

## **1.3 Контрольные точки**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер контрольной точки** | **Тип контрольной точки** | **Способ проведения** | **Номера тем** |
| 1 | Тест | с помощью технических средств и информационных систем | 1-5 |
| 2 | Информационно-аналитическая работа | с помощью технических средств и информационных систем | 6-10 |
| 3 | Текущий контроль | с помощью технических средств и информационных систем | 1-10 |

## **1.4 Другие объекты оценивания**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Рабочей программой дисциплины не предусмотрено. |

## **1.5 Самостоятельная работа обучающегося**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименования самостоятельной работы** | **Номера тем** |
| Выполнение домашних заданий | 1-5 |
| Подготовка сообщений, докладов | 6-10 |
| Подготовка к экзамену | 1-10 |
| Курсовое проектирование | 1-10 |

## **1.6** **Шкала оценивания результата**

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен (или дифференцированный зачет), итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Баллы | Оценка |
| <=54 | неудовлетворительно |
| 55-69 | удовлетворительно |
| 70-84 | хорошо |
| >=85 | отлично |

**Шкала оценивания результата**

|  |  |
| --- | --- |
| 2 (балл до 54) | Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.  Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат. |
| 3 (балл 55-69) | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены.  Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер. |
| 4 (балл 70-84) | Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.  Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения. |
| 5 (балл 85-100) | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.  Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход. |