

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталия Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.04.2024 11:10:28
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bffa679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»
(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Юридический факультет
Кафедра конституционного и гражданского права

Согласовано
и.о. декана юридического факультета
«18» марта 2024 г.

/Узденов Ш.Ш./

Рабочая программа дисциплины

Планирование и развитие карьеры

Направление подготовки

40.04.01 Юриспруденция

Программа подготовки:

Юрист в правоохранительной и правозащитной деятельности

Квалификация

Магистр

Форма обучения

Заочная

Согласовано учебно-методической комиссией
юридического факультета
Протокол «14» марта 2024 г. № 7
Председатель УМКом _____

/Софинекая Е.Д./

Рекомендовано кафедрой
конституционного и гражданского права
Протокол от «06» марта 2024 г. № 7
И.о. зав. кафедрой _____

/Сергеева С.Н./

Мытищи
2024

Автор-составитель:

Софинская Е.Д., старший преподаватель кафедры конституционного и гражданского права юридического факультета ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения»

Рабочая программа дисциплины «Планирование и развитие карьеры» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция, утвержденного приказом Минобрнауки России от 25.11.2020 г. № 1451.

Дисциплина входит в ФТД.Факультативные дисциплины (модули) и является факультативной дисциплиной.

Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2024.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3. Объем и содержание дисциплины	5-6
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	7-10
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	11-19
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	19-25
7. Методические указания по освоению дисциплины	25-26
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	27-28
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	28-29

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель освоения дисциплины:

Цель изучения дисциплины «Планирование и развитие карьеры»– формирование у студентов целостной системы теоретических знаний, умений и навыков, позволяющих им успешно осуществлять процесс планирования и продвижения карьеры.

Задачи дисциплины:

- сформировать устойчивую позитивную мотивацию к образовательной деятельности на протяжении всей активной профессиональной жизни специалиста для обеспечения уровня профессиональной компетентности;
- сформировать представления о технологии карьеры;
- изучить механизмы карьерного процесса;
- изучить методику планирования карьерного развития;
- сформировать практические навыки планирования карьеры;
- приобретение опыта планирования и организации рабочего времени.

1.2 Планируемые результаты обучения

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в ФТД.Факультативные дисциплины (модули) и является факультативной дисциплиной.

Для успешного изучения дисциплины «Планирование и развитие карьеры» студенту необходимо знать положения ФЗ РФ «Об образовании», Трудового Кодекса РФ, Современные проблемы юридической науки.

Дисциплина «Планирование и развитие карьеры» является самостоятельной учебной дисциплиной, в рамках которой изучаются методические, дидактические и практические рекомендации по осуществлению деятельности по развитию карьеры и связана с такими дисциплинами по программе подготовки магистратуры, как: «Актуальные проблемы правозащитной и правоохранительной деятельности», «Актуальные проблемы правозащитной деятельности государственных институтов власти и неправительственных организаций», «Прокурорский надзор и контроль за

правоохранительной и правозащитной деятельностью», «Роль адвокатуры в правозащитной деятельности», «Роль прокуратуры в правозащитной деятельности», а также успешное прохождение производственной практики, научно-исследовательской практики.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72 (64) ¹
Контактная работа	12,2 (12) ²
Лекции	6 (6) ³
Практические занятия	6 (6) ⁴
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачет	0,2
Самостоятельная работа	52 (52) ⁵
Контроль	7,8

Формой аттестации является зачет во 2 семестре.

3.2 Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия

¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

² Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

³ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁴ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁵ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

Тема 1. Введение в дисциплину. Понятие карьеры Основные подходы к понятию «карьера». «Деловая карьера». Типология деловой карьеры: внутриорганизационная и межорганизационная, специализированная, неспециализированная, должностная, профессиональная, вертикальная и горизонтальная карьера; ступенчатая карьера; скрытая (центростремительная) карьера; нормативная карьера; скоростная карьера; ситуативная карьера; типичная и атипичная карьера; линейная и нелинейная. Профессиональные виды карьеры. Виды карьерного процесса. Карьерный кризис.	2 (2) ⁶	2 (2) ⁷
Тема 2. Основные этапы карьеры. Этапы карьеры: предварительный; становления; продвижения; сохранения; завершения; пенсионный этап. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере. Управление деловой карьерой. Карьерный цикл работника. Условия управления карьерой. Основные принципы карьерного продвижения		
Тема 3. Механизмы движения карьерных процессов. Внутренние факторы карьеры. Внешние факторы карьеры. Противоречия карьеры и движущие силы. Уровни деловой и социальной активности. Рефлексивность карьерных процессов. Факторы сдерживания и сопротивления карьеры. Физические, психологические, социальные факторы карьеры. Краткосрочные, устойчивые и постоянно действующие факторы карьеры. Закономерности действия факторов карьеры. Ценностные ориентации в карьерном движении. Стратегии карьерного движения.	2 (2) ⁸	2 (2) ⁹
Тема 4. Мотивация и стимулирование карьеры. Типология мотивов карьеры. Затратные и незатратные формы мотивации карьеры. Нормативно-правовые механизмы стимулирования карьеры: конкурсные формы стимулирования карьеры служащего; квалификационные формы стимулирования; надбавки и преференции.	-	2 (2) ¹⁰
Тема 5. Лидерство как инструмент достижения	2 (2) ¹¹	-

⁶ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁷ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁸ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

⁹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

¹⁰ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

¹¹ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

целей. Отличительные признаки лидерства. Лидерство и руководство. Основные теоретические подходы к лидерству: структурный подход (теория черт); поведенческий подход; подход, построенный на взаимоотношениях «лидер – последователь»; лидерство, ориентированное на перемены; ситуационное лидерство. Перечень лидерских черт. Современные теории лидерства.		
Тема 6. Управление карьерой в организации. Основы управления карьерой в организации. Анализ управления карьерой персонала. Планирование карьерного развития персонала. Организация управления карьерой в организации. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры. Профессиональный рост служащих и управление их карьерными перемещениями. Карьерный рост специалиста и развитие организации. Контроль и регулирование управления карьерой в организации. Функционально-обеспечивающие подсистемы управления карьерой.		-
Итого:	6 (6)¹²	6 (6)¹³

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельного изучения	Изучаемые вопросы	Кол-во часов	Формы самостоятельной работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
------------------------------------	-------------------	--------------	------------------------------	--------------------------	------------------

¹² Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

¹³ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

Тема 1. Введение в дисциплину. Понятие карьеры. Основные подходы к понятию «карьера». «Деловая карьера».	Типология деловой карьеры: внутриорганизационная и межорганизационная, специализированная, неспециализированная, должностная, профессиональная, вертикальная и горизонтальная карьера; ступенчатая карьера; скрытая (центростремительная) карьера; нормативная карьера; скоростная карьера; ситуативная карьера; типичная и атипичная карьера; линейная и нелинейная. Профессиональные виды карьеры. Виды карьерного процесса. Карьерный кризис.	8	Подготовка к занятиям, изучение литературы и судебной практики	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Доклад тестовые задания, решение практических заданий
Тема 2. Основные этапы карьеры.	Этапы карьеры: предварительный; становления; продвижения; сохранения; завершения; пенсионный этап. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере. Управление деловой карьерой. Карьерный цикл работника. Условия управления карьерой. Основные принципы карьерного продвижения	8	Подготовка к занятиям, изучение литературы и судебной практики	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Доклад тестовые задания, решение практических заданий
Тема 3. Механизмы движения карьерных процессов.	Внутренние факторы карьеры. Внешние факторы карьеры. Противоречия карьеры и движущие силы. Уровни деловой и социальной активности. Рефлексивность карьерных процессов.	8	Подготовка к занятиям, изучение литературы и судебной практики	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Доклад тестовые задания, решение практических заданий

	Факторы сдерживания и сопротивления карьеры. Физические, психологические, социальные факторы карьеры. Краткосрочные, устойчивые и постоянно действующие факторы карьеры. Закономерности действия факторов карьеры. Ценностные ориентации в карьерном движении. Стратегии карьерного движения.				
Тема 4. Мотивация и стимулирование карьеры.	Типология мотивов карьеры. Затратные и незатратные формы мотивации карьеры. Нормативно-правовые механизмы стимулирования карьеры: конкурсные формы стимулирования карьеры служащего; квалификационные формы стимулирования; надбавки и преференции.	8	Подготовка к занятиям, изучение литературы и судебной практики	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Доклад тестовые задания, решение практических заданий
Тема 5. Лидерство как инструмент достижения целей.	Отличительные признаки лидерства. Лидерство и руководство. Основные теоретические подходы к лидерству: структурный подход (теория черт); поведенческий подход; подход, построенный на взаимоотношениях «лидер — последователь»; лидерство, ориентированное на перемены; ситуационное лидерство. Перечень лидерских черт. Современные теории лидерства.	8	Подготовка к занятиям, изучение литературы и судебной практики	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Доклад тестовые задания, решение практических заданий

Тема 6. Управление карьерой в организации.	Основы управления карьерой в организации. Анализ управления карьерой персонала. Планирование карьерного развития персонала. Организация управления карьерой в организации. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры. Профессиональный рост служащих и управление их карьерными перемещениями. Карьерный рост специалиста и развитие организации. Контроль и регулирование управления карьерой в организации. Функционально-обеспечивающие подсистемы управления карьерой.	12	Подготовка к занятиям, изучение литературы и судебной практики	Учебно-методическое обеспечение дисциплины	Доклад тестовые задания, решение практических заданий
Итого:		52 (52) 14			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла;	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.

¹⁴ Реализуется в формате электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий

УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.
--	--

5.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
УК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - мировоззренческие основы юридического мышления; - методологические основы юридического мышления. Уметь: - применять философские принципы и законы в юридической деятельности; - применять философские формы и методы познания в юридической деятельности.	доклад тестовые задания	шкала оценивания тестового задания, оценивания доклада
	Продвинутой	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: - мировоззренческие основы юридического мышления; - методологические основы юридического мышления. Уметь: - применять философские принципы и законы в юридической деятельности; - применять философские формы и методы познания в юридической деятельности. Владеть: - навыками философского анализа различных типов правового мировоззрения навыками философского анализа теоретических основ права, правопонимания и правоприменения.	Доклад тестовые задания, решение практических заданий	Шкала оценивания теста шкала оценивания тестового задания, шкала оценивания решения практических заданий
УК-3	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - право как определенная универсальная целостность, состоящее из правовой сущности и форм внешнего проявления права (правовых явлений); - концепции различения и сочетания сущности и явления в праве, права и закона, этических основ права. Уметь: - применять знания о единстве права в юридической деятельности	доклад тестовые задания	шкала оценивания тестового задания, оценивания доклада

			применять знания о конкретных формах проявления права и правовой этики в юридической деятельности.		
	Продвинутой	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - право как определенная универсальная целостность, состоящее из правовой сущности и форм внешнего проявления права (правовых явлений); - концепции различения и сочетания сущности и явления в праве, права и закона, этических основ права. Уметь: - применять знания о единстве права в юридической деятельности применять знания о конкретных формах проявления права и правовой этики в юридической деятельности. Владеть: - навыками философского анализа правового универсума - навыками философского анализа форм внешнего проявления права, его этической составляющей.	Доклад тестовые задания, решение практических заданий	Шкала оценивания теста шкала оценивания тестового задания, шкала оценивания решения практических заданий
УК-6	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - сущность права и государства в культурном, этическом и психологическом аспектах влияние сущности государства на взаимоотношения с социумом и индивидом. Уметь: - раскрывать ценность права в обществе на основе анализа правовых явлений: обосновывать значимость права в обществе.	доклад тестовые задания	шкала оценивания тестового задания, оценивание доклада
	Продвинутой	1. Работа на учебных занятиях. 2. Самостоятельная работа.	Знать: - сущность права и государства в культурном, этическом и психологическом аспектах влияние сущности государства на взаимоотношения с социумом и индивидом. Уметь: - раскрывать ценность права в обществе на основе анализа правовых явлений:	тестовые задания, решение практических заданий	шкала оценивания тестового задания, шкала оценивания решения практических заданий

			обосновывать значимость права в обществе. Владеть: - навыками анализа правовых явлений; - навыками обоснования взаимосвязи права с различными сферами общественной жизни.		
--	--	--	--	--	--

Описание шкал оценивания

Шкала оценивания тестового задания

Уровень оценивания	Критерии оценивания	Баллы
Тестирование	15-20 правильных ответа	15
	11-15 правильных ответа	12
	6-11 правильных ответа	8
	менее 6 правильных	7

Шкала оценивания доклада

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
Содержание ответа полностью соответствует поставленному вопросу, полностью раскрывает цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал хорошее владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.	10
Содержание ответа недостаточно полно соответствует поставленному вопросу, не раскрыты полностью цели и задачи, сформулированные в вопросе; изложение материала не отличается логичностью и нет смысловой завершенности сказанного, студент показал достаточно уверенное владение материалом, не показал умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.	7
Содержание ответа не отражает особенности проблематики заданного вопроса, содержание ответа не полностью соответствует обозначенной теме, не учитываются новейшие достижения историографии темы, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.	4
Ответ не имеет логичной структуры, содержание ответа в основном не соответствует теме, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию.	2

Шкала оценивания решения практических заданий

Критерии оценивания	Максимальное количество баллов
---------------------	--------------------------------

Задание выполнено правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Самостоятельно и правильно может составить юридический документ.	10
Задание выполнено правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией. Допускает неточности при подготовке доклада..	7
Задание выполнено правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Обучающийся имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии. Допускает ошибки при составлении юридических документов.	4
Задание выполнено неверно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обучающийся обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию. Не может самостоятельно составить юридический документ.	1

5.3. Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Примерные варианты тем для докладов:

1. Сущность понятий: "карьера", "трудовая карьера", "деловая карьера". Назовите и охарактеризуйте виды трудовой карьеры.

2. Охарактеризуйте этапы карьеры.

3. Мотивы карьеры.

4. Сущность понятия "динамичность карьеры".

5. Сущность и содержание управления карьерой персонала предприятия.

6. Охарактеризуйте виды и модель обучения персонала предприятия.

7. Специфика оценки эффективности обучения персонала предприятия.

8. Содержание управления мобильностью кадров.

9. Сущность и типы кадрового резерва.

10. Этапы работы с резервом управленческих кадров.

Примерные варианты тестовых заданий:

1. Какую категорию иллюстрирует перечень: соответствующий уровень образования и профессиональной подготовки, опыт практической работы, организаторские способности, личностные качества, возраст, состояние здоровья?

1. Основные критерии отбора кадров в резерв.

2. Банк данных для кадрового планирования.

3. Вторичная адаптация.

4. Причины текучести кадров.

2. Список кандидатов для участия в выборах и основные сведения о них доводятся до коллектива не позднее _____ к выборам:

1. Одна неделя.

2. Три недели.
3. Две недели.
4. Пять дней.

3. Перевод работника на другую работу в организации происходит:

1. При возникновении неотложности замены отсутствующего работника.
2. При болезни работника.
3. Когда необходимо выполнить работы по недопущению кризисного состояния.
4. При ликвидации стихийного бедствия.

4. Временным замещением считается выполнения служебных обязанностей на должности временно отсутствующего работника в случае:

1. Все ответы верны.
2. Временной нетрудоспособности.
3. Отпуска.
4. Командировки.

5. Какое определение карьеры является наиболее исчерпывающим?

1. Это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении трудовой жизни человека.
2. Это непрерывное и постоянное продвижение по организационной иерархии.
3. Это разные стадии развития в профессиональной деятельности: обучение, наем на работу, продвижения, увольнения.
4. Это границы и скорость продвижения работника на более высокие ступени иерархической лестницы.

6. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть не продлен по инициативе администрации когда-либо с письменным предупреждением у работника по:

1. 2 месяца.
2. 12 дней.
3. 1 месяц.
4. 3 месяца.

7. Законодательством предусмотрены следующие виды профессионального обучения:

1. Подготовка новых работников, ротация, повышение квалификации.
2. Самообразование, переподготовка, обучение смежным профессиям.
3. Подготовка новых работников, переподготовка, обучение смежным профессиям, повышение квалификации.
4. Все указанные варианты.

8. Формы повышения квалификации персонала являются:

1. Самообразование, профориентация, основанная на стандартах и программах.
2. Внутренняя и внешняя, организованная и не организована, профессионально ориентированная, основанная на стандартах и программах.
3. Внутренняя и внешняя, общая, организованная и неорганизованная, основанная на стандартах и программах.
4. Нет верного ответа.

9. Карьера в управлении персоналом - это:

1. Постепенное продвижение лица в любой сфере деятельности, изменение навыков, квалификационных возможностей и тому подобное.
2. Это продвижение вперед по выбранному пути деятельности, достижение признания, славы и обогащения.
3. Последовательное занятия должностей в пределах одной организации.

4. Перемещение работника на высшие должности через реализацию потребности в самоутверждении.

10. Существуют такие типовые модели деловой карьеры:

1. "Трамплин", "лестница", "дерево", "пересечение путей".
2. "Ступени", "спуск", "змея", "паутина".
3. "Трамплин", "лестница", "змея", "перепутье".
4. "Вертикальная", "горизонтальная", "ступенчатая", "центральная".

Примерные варианты практического задания:

Задача № 1

Вы проделали в отделе по окончании института всего несколько месяцев. Вас вызывает начальник и говорит, что надо поехать в область и помочь им наладить производство необходимой для Вашего предприятия продукции. Но вчера Вас вызвали в отдел кадров и предложили поехать на курсы повышения квалификации в другой город.

Каким будет Ваш выбор как самый верный путь к дальнейшей карьере?

Задача №2

Старшего экономиста Иванова Ивана Ивановича как хорошего специалиста повысили по должности. Он стал заместителем начальника планово-экономического отдела. Однако через некоторое время стало ясно, что он не справляется со своими обязанностями и его повышение оказалось преждевременным. Таким образом, он получил сообщение, что он снижен по должности (до старшего экономиста). Иван Иванович расценил это как личное оскорбление и уволился с работы.

Прокомментируйте действия Ивана Ивановича с точки зрения руководителя? Какое поведение с Вашей точки зрения было бы разумным в данной ситуации с точки зрения карьерного роста Ивана Ивановича.

Задача 3

Вы являетесь руководителем юридического отдела в крупной компании. Недавно было открыто новый цех по производству новой продукции, которая ранее не производилась. Руководство поставило перед Вами задачу представить Ваше видение реорганизации юридического отдела.

Проанализируйте, какие последствия данная ситуация может повлечь для сотрудников юридического отдела.

Проанализируйте факторы, которые могут привести к карьерному росту сотрудников отдела.

Проанализируйте, какие факторы могут привести к сокращению численности или штата юридического отдела.

Что бы Вы посоветовали юрисконсульту Ивановой А.А. в данной ситуации?

Примерный перечень вопросов к зачёту:

1. Социально-экономическая эффективность кадровой работы.
2. Управление человеческими ресурсами в подготовке высококвалифицированных специалистов для кадровых служб предприятий.
3. Классификация персонала в России.
4. История развития отношения к персоналу на предприятии.
5. Цели управления ЧР через экономическую и социальную эффективность в области управления персоналом.

6. Текущие и долгосрочные компоненты экономической эффективности в области управления персоналом.
7. Психологические требования к менеджеру по персоналу.
8. Понятие кадровой политики и ее содержание. Аксиомы управления персоналом.
9. Современная кадровая политика в России и ее особенности.
10. Основные этапы разработки кадровой политики предприятия.
11. Методы проведения маркетинговых исследований рынка труда.
12. Анализ информации о состоянии трудовых ресурсов.
13. Сегментация рынка труда.
14. Конкурентоспособность на рынке труда. Маркетинговый контроль.
15. Планирование потребности в персонале.
16. Процесс подбора персонала: определение требования к кандидатам, требования к критериям подбора персонала, источники подбора персонала.
17. Этапы процесса отбора персонала.
18. Понятие адаптации. Первичная и вторичная адаптация. Основные виды адаптации.
19. Принципы и методы расстановки персонала.
20. Сущность и содержание мотивации.
21. Цели системы оценки персонала.
22. Методы оценки персонала
23. Характеристика трудового коллектива, как определенной группы.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Формами промежуточной аттестации являются: тестовое задание, доклад, эссе, решение практических заданий на практических занятиях, лабораторный практикум..

Тестовое задание – стандартизированные знания, результат выполнения которых позволяет измерить знания, умения и навыки испытуемого. Разработанные тесты ориентированы не на форму представления знаний, а на оценивание достижений студентов с позиции творчества, с позиции способности к самостоятельной поисковой работе.

Доклад – публичное представление оригинального исследования по заданной теме, предусматривающее сопровождение выступления аудиовизуальными средствами. Может представляться как в электронном виде (в формате Power Point), так и с помощью иных наглядных средств. Эта форма работы предполагает индивидуальное или групповое участие в создании презентации.

Решение практических заданий на практических занятиях- форма организации учебного процесса, направленная на выработку у обучающихся практических умений для изучения последующих дисциплин (модулей) и для решения профессиональных задач.

Реализация компетентного подхода, предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

Максимальное количество баллов, которое может набрать обучающийся в течение семестра за текущий контроль, равняется 80 баллам.

Максимальное количество баллов, которые обучающийся может получить на зачете, равняется 20 баллам.

Формами промежуточной аттестации являются зачет.

Шкала оценивания зачета

Баллы	Критерии оценивания
20	Обучающийся полно излагает материал, дает правильное

	определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные.
14	Систематическое посещение занятий, участие в практических занятиях, единичные пропуски по уважительной причине и их отработка, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.
7	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но: - излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; - не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры.
3	Обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Итоговая шкала выставления зачета

Баллы, полученные магистрантами в течение освоения дисциплины	Оценка по дисциплине
41-100	«зачтено»
0-40	«не зачтено»

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Основная литература:

1. Румянцева Е. Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры [Электронный ресурс] . - М.: Альпина Пабл., 2016. - 197 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=923707>
2. Саблин, М.Т. Карьера юриста [Электронный ресурс]: учеб. пособие . - М. : Проспект, 2016. – 320с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392208272.html>

Дополнительная литература

1. Государственная служба 4-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов | Борщевский Георгий Александрович | Электронная книга— М.: Юрайт, 2023. — 306 с.
2. Елисеева, Л.Я. Педагогика и психология планирования карьеры: учеб. пособие для вузов. — 2-е изд. — М. : Юрайт, 2023. — 242 с.
3. Лидерство : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 429 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08397-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535903>

4. Сотникова, С.И. Управление персоналом: деловая карьера: учеб. пособие. 2-е изд. - М.: РИОР, 2023. - 328 с.
5. Сухов, А.Н. Успех, карьера и развитие: социально-психологический анализ - М. : ФЛИНТА, 2020. – 376с.
6. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/540285>

Периодические издания:

1. Журнал «Юридическое образование и наука»
2. Журнал «Вопросы психологии»
3. Журнал «Высшее образование в России»

6.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Электронно-библиотечные системы
<https://www.iprbookshop.ru/586.html> - Электронная библиотечная система «IPRbooks»;
<https://elibrary.ru/defaultx.asp?> - Научная электронная библиотека;
<https://znanium.ru/> – электронно-библиотечная система Znanium;
<https://www.studentlibrary.ru/ru/pages/catalogue.html> – ЭБС «Консультант студента»;
2. Электронно-образовательные ресурсы
<https://cyberleninka.ru/> – Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
<https://www.rsl.ru/> – Официальный Интернет-ресурс «Российская государственная библиотеке-ка»;
<https://inion.ru/> - сайт Институт научной информации по общественным наукам (ИНИОН) РАН;
3. Электронные ресурсы органов государственной власти и юридических сообществ
<https://edu.gov.ru/> – Официальный интернет-ресурс «Министерство просвещения Российской Федерации»;
<https://www.minobrnauki.gov.ru/> - Официальный интернет-ресурс «Министерство науки и высшего образования Российской Федерации»;
<http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx> - Конституционный суд РФ
<https://www.vsrfl.ru/> - Верховный Суд РФ
<https://msk.arbitr.ru/> - Арбитражный Суд города Москвы
<https://mos-gorsud.ru/> - Московский городской суд
<https://rospotrebnadzor.ru/> - сайт Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям.
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

pravo.gov.ru - Официальный интернет-портал правовой информации

www.edu.ru – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;

- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.