

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ИМПЕРАТОРА ПЕТРА I»**



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ФТД.В.02 ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

Направление подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) Муниципальное управление сельских территорий

Квалификация выпускника бакалавр

Факультет экономический

Кафедра управления и маркетинга в АПК

Разработчик рабочей программы: к.э.н., доцент Шевцова Н.М.

Воронеж – 2021 г.

Рабочая программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», утвержденным приказом Министра образования и науки Российской Федерации № ФГОС 1016 от 13.08.2020 г.

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления и маркетинга в АПК (протокол № 11 от 15.06.2021 г.)

Заведующий кафедрой



(Е.В. Закшевская)

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией экономического факультета (протокол № 11 от 25.06.2021 г.).

Председатель методической комиссии



(Е.Б. Фалькович)

Рецензент рабочей программы Руководитель Департамента аграрной политики Воронежской области **Сапронов А.Ф.**

1. Предмет. Цели и задачи дисциплины, её место в структуре образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Цель курса состоит в том, чтобы познакомить обучающихся с основными категориями, понятиями, законами планирования карьеры как научной дисциплины, дать представление о психологии карьеры, познакомить с современными представлениями о карьере, основными существующими направлениями, со значимостью карьеры в личностном росте человека, с практикой построения карьеры.

1.2. Задачи дисциплины

Задачи дисциплины - раскрыть основные понятия и категории карьеры, наделить студентов знаниями об источниках и проявлениях индивидуальных стратегий построения карьеры, дать будущему специалисту основные знания о психологических закономерностях планирования карьеры, причинах и условиях успеха/неуспеха карьерного роста, способах и методах построения успешной карьеры, показать современные представления о карьерном росте, показать многообразие выявляемых разными авторами факторов и закономерностей успешной карьеры.

1.3. Предмет дисциплины

Предметом дисциплины являются способы самореализации личности в процессе производственной деятельности.

1.4. Место дисциплины в образовательной программе

Дисциплина относится к факультативам с индексом ФТД.В.02. Она изучается в восьмом семестре на очном отделении и в девятом семестре на очно-заочном отделении.

1.5. Взаимосвязь с другими дисциплинами

Изучение данной дисциплины связано с изучением дисциплины Б1.В.19 Лидерство.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций:

Компетенция		Индикатор достижения компетенции	
код	содержание	код	содержание
ПК-4	Способен планировать и организовывать деятельность органов государственной власти и местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, коммерческих и некоммерческих организаций и владеть технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам	311	Инструменты, способы и формы повышения своей квалификации и мастерства; понимать необходимость саморазвития, рассматривать это как основополагающее требование профессиональной деятельности
		У11	выбирать необходимые методы и способы, находить и использовать предусмотренные законом гарантии профессионального роста
		Н11	управления самообразованием и самореализацией

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

3.1. Очная форма обучения

Показатели	Семестр		Всего
	8		
Общая трудоёмкость, з.е./ч	2 / 72		2 / 72
Общая контактная работа, ч	26,15		26,15
Общая самостоятельная работа, ч	45,85		45,85
Контактная работа при проведении учебных занятий, в т.ч. (ч)	26,00		26,00
лекции	14	-	14,00
лабораторные	-	-	
в т.ч. практическая подготовка	-	-	
практические	12	-	12,00
в т.ч. практическая подготовка	-	-	
индивидуальные консультации при выполнении курсового проекта	-	-	
индивидуальные консультации при выполнении курсовой работы	-	-	
Самостоятельная работа при проведении учебных занятий, ч	37,00		37,00
Контактная работа при проведении промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч. (ч)	0,15		0,15
групповые консультации	-	-	
курсовой проект	-	-	
курсовая работа	-	-	
зачет	0,15	-	0,15
зачет с оценкой	-	-	
экзамен	-	-	
Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч. (ч)	8,85		8,85
выполнение курсового проекта	-	-	
выполнение курсовой работы	-	-	
подготовка к зачету	8,85	-	8,85
подготовка к зачету с оценкой	-	-	
подготовка к экзамену	-	-	
Форма промежуточной аттестации	зачет		зачет

3.2. Очно - заочная форма обучения

Показатели	Семестр		Всего
	9		
Общая трудоёмкость, з.е./ч	2 / 72		2 / 72
Общая контактная работа, ч	14,15		14,15
Общая самостоятельная работа, ч	57,85		57,85
Контактная работа при проведении учебных занятий, в т.ч. (ч)	14,00		14,00
лекции	8	-	8,00
лабораторные	-	-	
в т.ч. практическая подготовка	-	-	
практические	6	-	6,00
в т.ч. практическая подготовка	-	-	
индивидуальные консультации при выполнении курсового проекта	-	-	
индивидуальные консультации при выполнении курсовой работы	-	-	
Самостоятельная работа при проведении учебных занятий, ч	49,00		49,00
Контактная работа при проведении промежуточной аттестации обучающихся, в т.ч. (ч)	0,15		0,15
групповые консультации	-	-	
курсовой проект	-	-	
курсовая работа	-	-	
зачет	0,15	-	0,15
зачет с оценкой	-	-	
экзамен	-	-	
Самостоятельная работа при промежуточной аттестации, в т.ч. (ч)	8,85		8,85
выполнение курсового проекта	-	-	
выполнение курсовой работы	-	-	
подготовка к зачету	8,85	-	8,85
подготовка к зачету с оценкой	-	-	
подготовка к экзамену	-	-	
Форма промежуточной аттестации	зачет		зачет

4. Содержание дисциплины

4.1. Содержание дисциплины в разрезе разделов и подразделов

Раздел 1. Понятие и виды карьеры

Тема 1. Понятие и цели карьеры

История формирования научного знания о карьере. Сущность и роль карьеры в современной мире. Цели и задачи карьеры. Принципы формирования карьерных целей. Карьерные стратегии. Карьерная линия. Мотивация развития карьеры. Понятие карьерного процесса в сфере управления.

Тема 2. Стадии карьеры. Процедура продвижения персонала.

Этапы карьеры менеджера и его потребности. Процедуры продвижения персонала. Закономерности развития карьеры. Факторы, влияющие на развитие деловой карьеры (внутренние, внешние). Карьера и концепция непрерывного образования. Карьерный старт, карьерный рост, стабилизация карьеры и завершение карьерного процесса. Личностные ориентации. Аттестация.

Тема 3. Виды карьеры

Горизонтальная, вертикальная, властная, монетарная, центростремительная и комбинированная карьеры. Стимулы к карьерному развитию: статус, благосостояние, уникальность. Модели карьеры: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье». Сочетание организационного и индивидуального планирования карьеры.

Раздел 2. Планирование карьеры

Тема 1. Эффективность поиска работы. Критерии оценки специалиста.

Критерии оценки персонала. Правило составления резюме. Собеседование. HR – специалисты. Рынок труда. Личные качества, необходимые для построения карьеры. Иерархия карьерных ориентаций. Факторы, определяющие выбор карьерной ориентации. Тестирование как основной способ карьерной «диагностики».

Тема 2. Обучение и развитие персонала

Профессиональное развитие и профессиональное обучение. Основные методы и виды обучения. Разработка и реализация системы обучения персонала. Оценка обучения персонала.

Тема 3. Планирование деловой карьеры

Выбор профессии и карьера. Технологии планирования профессиональной карьеры с учетом значимых для служащего факторов личной и профессиональной самореализации. Техника планирования, самоорганизации, самосовершенствования и развития себя в настоящем. Этапы карьерного планирования. Структура карьерного плана. Анализ современного состояния профессионального и личностного развития служащего.

Тема 4. Зарубежный опыт планирования карьеры

Японская модель планирования карьеры. Техника приема на работу. Европейская карьера. Американское планирование карьеры.

4.2. Распределение контактной и самостоятельной работы при подготовке к занятиям по подразделам

4.2.1. Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СР

1.	Раздел 1. Понятие и виды карьеры Тема 1. Понятие и цели карьеры	2	1		5
2.	Тема 2. Стадии карьеры. Процедура продвижения персонала.	2	1		4
3.	Тема 3. Виды карьеры	2	2		4
4.	Раздел 2. Планирование карьеры Тема 1. Эффективность поиска работы. Критерии оценки специалиста.	2	2		6
5.	Тема 2. Обучение и развитие персонала	2	2		6
6.	Тема 3. Планирование деловой карьеры	2	2		6
7.	Тема 4. Зарубежный опыт планирования карьеры	2	2		6
	Итого	14	12		37

4.2.2. Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СР
1.	Раздел 1. Понятие и виды карьеры Тема 1. Понятие и цели карьеры	1	1		7
2.	Тема 2. Стадии карьеры. Процедура продвижения персонала.	1	1		7
3.	Тема 3. Виды карьеры	1	1		7
4.	Раздел 2. Планирование карьеры Тема 1. Эффективность поиска работы. Критерии оценки специалиста.	1	1		7
5.	Тема 2. Обучение и развитие персонала	2	1		7
6.	Тема 3. Планирование деловой карьеры	1	1		7
7.	Тема 4. Зарубежный опыт планирования карьеры	1	-		7
	Итого	8	6		49

4.3. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся.

4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся.

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч	
			очная	очно-заочная
1	Тема «Понятие и цели карьеры» 1. Теории карьеры 2. Карьерные ориентации 3. Методы психологии в планировании карьеры	Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [электронный ресурс] / В. П. Басенко, Б. М. Жуков .— 1 .— Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018 .— 384 с., с39	5	7
2	Тема «Стадии карьеры. Процедура продвижения персонала»	Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера [элек-	4	7

	<p>1. Личностные факторы профессиональной карьеры</p> <p>2. Жизненные правила цивилизованного карьериста</p> <p>3. Менторинг в развитии карьеры</p>	<p>тронный ресурс]: Учебное пособие: ВО - Бакалавриат / С. И. Сотникова - Москва: Издательский Центр РИОР, 2016 - 328 с.</p>		
3	<p>Тема «Виды карьеры»</p> <p>1. Проблемы карьерного продвижения. Антикризисный характер управления карьерой</p> <p>2. Стратегия самоуправления карьерой.</p> <p>3. Тактика управления карьерой как искусство.</p>	<p>Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [электронный ресурс] / В. П. Басенко, Б. М. Жуков .— 1 .— Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018 .— 384 с.</p> <p>Управление персоналом [электронный ресурс] / Г.И. Михайлина .— 3 .— Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018 .— 280 с.</p>	4	7
4	<p>Тема «Эффективность поиска работы. Критерии оценки специалиста»</p> <p>1. Саморазвитие личности.</p> <p>2. Самоорганизация работника.</p> <p>3. Самопрезентация как способ реализации личности в процессе карьерного развития.</p> <p>4. Карьерное пространство и его роль в должностном и профессиональном росте.</p> <p>5. Карьерная среда и ее влияние на карьерный рост специалиста.</p>	<p>Управление персоналом организации [электронный ресурс] / А. В. Дейнека .— 1 .— Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2017 .— 288 с.</p>	6	7
5	<p>Тема «Обучение и развитие персонала»</p> <p>1. Методы и способы управления персоналом в организации</p> <p>2. Технологии планирования профессиональной карьеры с учетом значимых для служащего факторов личной и профессиональной самореализации.</p>	<p>Управление персоналом [электронный ресурс] / Г.И. Михайлина .— 3 .— Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018 .— 280 с. С.19</p>	6	7
6	<p>Тема «Планирование деловой карьеры»</p> <p>1. Обучение и развитие персонала</p> <p>2. Профессиональный рост служащих и управление их карьерными перемещениями.</p> <p>3. Карьерный рост специалиста и развитие организации. Контроль и регулирование управления карьерой в организации.</p> <p>4. Функционально-обеспечивающие подсистемы управления карьерой.</p>	<p>Управление персоналом организации [электронный ресурс] / А. В. Дейнека .— 1 .— Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2017 .— 288 с. С.144</p>	6	7
7	<p>Тема «Зарубежный опыт плани-</p>	<p>Управление персоналом [элек-</p>	6	7

	рования карьеры» Современные тенденции становления карьеры за рубежом	тронный ресурс] / Г.И. Михайлина .— 3 .— Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018 .— 280 с. С.19 Управление персоналом [электронный ресурс] / Г.И. Михайлина .— 3 .— Москва : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018 .— 280 с.		
	Всего		37	49

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

5.1. Этапы формирования компетенций

Подраздел дисциплины	Компетенция	Индикатор достижения компетенции
Понятие и цели карьеры	ПК-4	З11
Стадии карьеры. Процедура продвижения персонала.	ПК-4	З11
		У11
Виды карьеры	ПК-4	З11
		У11
Эффективность поиска работы. Критерии оценки специалиста.	ПК-4	З11
Обучение и развитие персонала	ПК-4	З11
		У11
		Н11
Планирование деловой карьеры	ПК-4	З11
		У11
		Н11
Зарубежный опыт планирования карьеры	ПК-4	З11

5.2. Шкалы и критерии оценивания достижения компетенций

5.2.1. Шкалы оценивания достижения компетенций

Вид оценки	Оценки	
Академическая оценка по 2-х балльной шкале	не зачтено	зачтено

5.2.2. Критерии оценивания достижения компетенций

Критерии оценки на зачете

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев

Зачтено, высокий	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя отличное знание освоенного материала и умение самостоятельно решать сложные задачи дисциплины
Зачтено, продвинутый	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя хорошее знание освоенного материала и умение самостоятельно решать стандартные задачи дисциплины
Зачтено, пороговый	Студент выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя знание основ освоенного материала и умение решать стандартные задачи дисциплины с помощью преподавателя
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент выполнил не все задания, предусмотренные рабочей программой или не отчитался об их выполнении, не подтверждает знание освоенного материала и не умеет решать стандартные задачи дисциплины даже с помощью преподавателя

Критерии оценки решения задач

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент уверенно знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает ошибок при ее выполнении.
Зачтено, продвинутый	Студент в целом знает методику и алгоритм решения задачи, не допускает грубых ошибок при ее выполнении.
Зачтено, пороговый	Студент в целом знает методику и алгоритм решения задачи, допускает ошибок при ее выполнении, но способен исправить их при помощи преподавателя.
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент не знает методику и алгоритм решения задачи, допускает грубые ошибки при ее выполнении, не способен исправить их при помощи преподавателя.

Критерии оценки тестов

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Отлично, высокий	Содержание правильных ответов в тесте не менее 90%
Хорошо, продвинутый	Содержание правильных ответов в тесте не менее 75%
Удовлетворительно, пороговый	Содержание правильных ответов в тесте не менее 50%
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Содержание правильных ответов в тесте менее 50%

Критерии оценки устного опроса

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Студент демонстрирует уверенное знание материала, четко выражает свою точку зрения по рассматриваемому вопросу, приводя соответствующие примеры

Зачтено, продвинутый	Студент демонстрирует уверенное знание материала, но допускает отдельные погрешности в ответе
Зачтено, пороговый	Студент демонстрирует существенные пробелы в знаниях материала, допускает ошибки в ответах
Не зачтено, компетенция не освоена	Студент демонстрирует незнание материала, допускает грубые ошибки в ответах

5.3. Материалы для оценки достижения компетенций

5.3.1. Оценочные материалы промежуточной аттестации

5.3.1.1. Вопросы к экзамену

Не предусмотрен

5.3.1.2. Задачи к экзамену

Не предусмотрен

5.3.1.3. Вопросы к зачету с оценкой

Не предусмотрен

5.3.1.4. Вопросы к зачету

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1.	Понятие карьеры	ПК-4	311
2.	Виды карьеры	ПК-4	311
3.	Основные решения, принимаемые для построения карьеры	ПК-4	311
4.	Личные качества, необходимые для построения карьеры	ПК-4	311
5.	Варианты развития и карьеры	ПК-4	311
6.	Критерии высокооплачиваемости профессий	ПК-4	311
7.	Последствия неудовлетворенного спроса на профессию	ПК-4	311
8.	Критерии оценки специалиста.	ПК-4	311
9.	Закономерности развития карьеры	ПК-4	311
10.	Наставничество как способ развития карьеры	ПК-4	311
11.	Менторинг в развитии карьеры	ПК-4	311
12.	Планирование деловой карьеры	ПК-4	311
13.	Этапы карьеры менеджера и потребности	ПК-4	311
14.	Женская карьера	ПК-4	311
15.	Особенности мужской карьеры	ПК-4	311
16.	Понятие лидера. Его роль и место в организации	ПК-4	311
17.	Синдром эмоционального выгорания и способы самовосстановления	ПК-4	311
18.	Опыт стимулирования развития карьеры работников в зарубежных странах	ПК-4	311

5.3.1.5. Перечень тем курсовых проектов (работ)

Не предусмотрен

5.3.1.6. Вопросы к защите курсового проекта (работы)

Не предусмотрен

5.3.2. Оценочные материалы текущего контроля

5.3.2.1. Вопросы тестов

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1.	. В середине карьеры с возрастом, как правило: а) сложность жизненных планов снижается, а число планируемых сфер жизнедеятельности резко падает; б) сложность жизненных планов остается на прежнем уровне, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности; в) сложность жизненных планов возрастает, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности; г) планы уточняются и концентрируются на одной или двух основных сферах жизнедеятельности, и при этом они детально прорабатываются.	ПК-4	311
2.	Планы деловой карьеры: а) не связаны с жизненными планами; б) вытекают из жизненных планов; в) существуют параллельно, взаимно корректируя друг друга; г) не соответствуют ни одному из высказанных соображений.	ПК-4	311
3.	Цели личной карьеры работника в первую очередь определяют: а) его развитие в профессиональной сфере; б) его статус в должностной сфере; в) его развитие в культурной и общественной сфере; г) все вместе взятое.	ПК-4	311
4.	Карьера работника развивается прежде всего в сфере: а) профессиональной и должностной; б) спортивной; в) общекультурной; г) семейной.	ПК-4	311
5.	В индивидуальной карьере работника заинтересован прежде всего: а) сам работник; б) администрация фирмы; в) рабочий коллектив, профсоюз; г) все вместе взятые.	ПК-4	311
6.	Выражение «делать карьеру» должно в первую очередь оцениваться: а) отрицательно — человек стремится к должностному росту, как правило, в ущерб и обход других; б) положительно — создается здоровая конкуренция в коллективе, что ведет к росту производительности труда; в) спокойно, взвешено, с учетом того, как действия человека соответствуют интересам организации, коллектива, его самого; г) отстранение, без эмоций, с позиции стороннего наблюдателя.	ПК-4	311
7.	Общепринятое определение категории «карьера» означает: а) должностное перемещение занятых; б) статусные роли, через которые проходит индивид за рабочую жизнь; в) род занятий, путь к успеху, видному положению в обществе; г) индивидуально осознанную последовательность изменений во взглядах, позициях и поведении человека на свою роль в обществе.	ПК-4	311
8.	Типология деловой карьеры включает следующие ее виды; а) по сфере деятельности — государственная, дипломатическая, общественная и т.п.; б) по количеству охватываемых организаций — внутриорганизационная, межорганизационная, предпринимательская; в) профессионально-квалификационная (инженер, кандидат наук, доктор наук); г) все вместе взятое.	ПК-4	311
9.	Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса	ПК-4	311

	(на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа: а) «трамплин»; б) «лестница»; в) «змея»; г) «перепутье».		
10.	За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем: а) 3 раза; б) 6 раз; в) 9-10 раз; г) 11 — 15 раз.	ПК-4	311
11.	Проблема «семья—работа» возникает чаще всего на этапе: а) получения профессии; б) первичной адаптации; в) профессионального становления; г) зрелости работника.	ПК-4	311
12.	«Кризис середины карьеры» связан: а) с невозможностью получить необходимую переподготовку; б) осознанием расхождения между мечтами и намечавшимися карьерными целями и реальной ситуацией; в) недостаточной оплатой труда работника; г) тем, что все должности, на которые рассчитывает работник, оказываются занятыми.	ПК-4	311
13.	. Из перечисленных действий работника, способствующих его карьерному продвижению, этическими является: а) наущничество; б) хождение «по головам» других; в) сообщение руководителю своей, как ему кажется объективной, оценки других претендентов; г) обращение за помощью к вышестоящим родственникам (кумовство).	ПК-4	311
14.	К числу задач всего общества по формированию деловой карьеры работников не относятся: а) формирование стандартов карьерных и жизненных целей; б) определение этических и неэтических способов достижения карьерных и жизненных целей; в) выработка системы оценки успешной или неуспешной карьеры; г) формирование личностных стандартов по качествам, необходимых конкретному руководителю.	ПК-4	311
15.	Политика управления карьерными процессами в организации направлена на то, чтобы: а) все рабочие места в организации были заняты максимально соответствующими должностным требованиям работниками; б) была обеспечена психологическая совместимость в коллективе; в) трудовые процессы были организованы наилучшим образом; г) все вместе взятое	ПК-4	311
16.	Ограничениями при формировании карьерной политики не могут служить: а) состояние внешней среды в социальной и трудовой сферах (положение на рынке труда, появление новых профессий, внедрение новых технологий и т.п.); б) требования делового и личностного характера к претендентам на вакантные должности; в) наличие вакантных мест определенного уровня; г) должностные запросы работников.	ПК-4	311
17.	Планирование деловой карьеры конкретного индивида предусматривает: а) предварительное обеспечение вакантными должностями всех работников с более высоким рейтингом;	ПК-4	311

	<ul style="list-style-type: none"> б) принудительное освобождение должностей лицами предпенсионного возраста; в) создание новых должностей специально для лиц, получивших в ходе оценки наивысший рейтинг; г) выявление всех высвобождающихся в перспективе должностей и определение процедуры подбора на них наиболее подходящих претендентов. 		
18.	<p>Предметом карьерного планирования не является:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) должностные перемещения за весь период трудовой деятельности; б) перемещение на две-три должностные ступени; в) перемещение на одну должностную ступень; г) отпуск по уходу за новорожденным ребенком. 	ПК-4	311
19.	<p>При выборе кандидатуры на продвижение должны быть решающими следующие факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) старшинство во внутрифирменном стаже работы; б) старшинство в профессиональном стаже; в) положительный опыт выполнения ранее поручавшейся работы; г) родство или знакомство с вышестоящим менеджером. 	ПК-4	311
20.	<p>Функции наставничества, относящиеся к карьерной сфере, могут быть охарактеризованы:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) как обучение профессиональным действиям и рекомендации при назначении на должность или отводе претендента; б) спонсорство и протекция; в) выдача претенденту личных характеристик наставником; г) ролевое моделирование на перспективу, осуществляемое наставником и подопечным совместно. 	ПК-4	311
21.	<p>Стремление работника делать внутрифирменную карьеру должно стимулироваться:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) его первоочередным ознакомлением информацией о возможностях и сроках должностного роста в организации, ближайших должностных перемещениях, о требованиях личного и делового характера к претендентам на должность; б) доплатами к заработку за пребывание в одной и той же должности длительный срок; в) отказом в рекомендации на повышение из-за отсутствия работника, способного его заменить; г) предоставлением ему материалов о вакантных должностях в смежных организациях. 	ПК-4	311
22.	<p>К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующую нашей самооценке; б) занимать должность, развивающую личные способности; в) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются; г) получить кабинет с хорошим видом из окна. 	ПК-4	311
23.	<p>. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию; б) сближение личных амбиций и возможностей организации; в) установление классового мира; г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы. 	ПК-4	311
24.	<p>Практические навыки и карьера:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) никак не связаны — если есть диплом о профессиональной подготовке, этого достаточно для служебного продвижения; б) тесно связаны — никогда никто не будет назначен руководителем подразделения без твердого убеждения вышестоящего руководства в овладении им полной деятельностью этого подразделения; 	ПК-4	311

	<p>в) связаны, но не прямо — профессиональный диплом предполагает способность овладения необходимыми навыками;</p> <p>г) связаны слабо — в основном карьерные перемещения определяют связи, знакомство, родство.</p>		
25.	<p>Рассылая резюме при поиске работы по различным организациям, следует излагать факты в такой последовательности:</p> <p>а) свои запросы по должности и заработной плате — наличие диплома и год окончания профессионального учебного заведения — трудовая биография — жизненные планы;</p> <p>б) трудовая биография — жизненные планы — наличие диплома — запросы по должности и заработной плате;</p> <p>в) наличие диплома — трудовая биография — жизненные планы — запросы по должности и заработной плате;</p> <p>г) наличие диплома — трудовая биография — запросы по должности и заработной плате — жизненные планы.</p>	ПК-4	311
26.	<p>Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:</p> <p>а) анализ врожденных психофизических качеств;</p> <p>б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации;</p> <p>в) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности;</p> <p>г) анализ перспектив изменения рынка труда в регионе на перспективу.</p>	ПК-4	311
27.	<p>Деловая карьера у женщин складывается, как правило:</p> <p>а) удачнее, чем у мужчин;</p> <p>б) не столь удачно, как у мужчин;</p> <p>в) складывается в других профессиональных сферах, чем у мужчин, поэтому сравнение невозможно;</p> <p>г) дома — это семья и дети, ее исключительная карьерная сфера.</p>	ПК-4	311
28.	<p>Наивысший уровень стремления к карьерному продвижению приходится на возраст:</p> <p>а) 25 — 30 лет;</p> <p>б) 30—40 лет;</p> <p>в) 40 — 50 лет;</p> <p>г) 51—55 лет.</p>	ПК-4	311
29.	<p>Авантюрному типу карьеры не соответствуют признаки:</p> <p>а) высокая скорость должностного продвижения;</p> <p>б) нарушение обычной последовательности перехода от должности к должности;</p> <p>в) стремлением к продвижению руководят исключительно личные интересы;</p> <p>г) наличие стремления к отстаиванию коллективных интересов.</p>	ПК-4	311
30.	<p>Эволюционному типу карьеры не соответствуют признаки:</p> <p>а) медленный темп продвижения;</p> <p>б) замещение должностей последовательно одно за другим;</p> <p>в) продвижение стимулируется общественно-личными интересами;</p> <p>г) переоценка человеком своих личных возможностей.</p>	ПК-4	311
31.	<p>Для стран Юго-Восточной Азии характерны определенные признаки формирования карьеры. Выделите из перечисленных лишний:</p> <p>а) уважение к возрасту и более высокой позиции в должностной иерархии;</p> <p>б) ориентация на групповые, а не индивидуальные ценности;</p> <p>в) оплата труда в рамках должностного оклада с учетом размера семьи работника;</p> <p>г) устойчивость социальных связей.</p>	ПК-4	311
32.	<p>Система формирования американского управленческого корпуса не предполагает:</p> <p>а) преимущественную ориентацию на профессиональное управленческое об-</p>	ПК-4	311

	<p>разование, а не на использование опыта предшественников;</p> <p>б) варианта «Потери лица» — боязнь потерять в своем слое место, обеспечивающее мотивацию управленческого развития в жестких условиях конкуренции;</p> <p>в) мотивирующего значения для должностного роста потребности чувствовать себя победителем в сочетании с гордостью за свою фирму;</p> <p>г) стремление устраивать обсуждение основных возникающих проблем в коллективе и принимать решение по большинству голосов.</p>		
33.	<p>К видам деловой карьеры относятся:</p> <p>А) Внутриорганизационная, специализированная, муниципальная.</p> <p>Б) Вертикальная, горизонтальная, прямая.</p> <p>В) Вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая.</p>	ПК-4	311
34.	<p>Какой вид деловой карьеры широко развит в Японии?</p> <p>А) Вертикальная</p> <p>Б) Ступенчатая</p> <p>В) Внутриорганизационная</p> <p>Г) Неспециализированная</p>	ПК-4	311
35.	<p>По возможности осуществления выделяют виды карьер:</p> <p>А) Потенциальная, реальная, нормальная, ненормальная</p> <p>Б) Скоростная, «Десантная», нормальная, типичная</p> <p>В) «Десантная», скоростная, демократическая</p>	ПК-4	311
36.	<p>Ко внешним факторам, влияющим на карьеру госслужащих относятся:</p> <p>А) Мотивы, уровень притязаний, самооценка.</p> <p>Б) Случай, мотивы, погода.</p> <p>В) Социальная сфера, тип организации, случай.</p>	ПК-4	311
37.	<p>По природе происхождения факторы торможения делятся на:</p> <p>А) Краткосрочные, устойчивые, постояннодействующие.</p> <p>Б) Психологические, социальные, идеальные, физические.</p> <p>В) Смешанные, устойчивые, физические.</p>	ПК-4	311
38.	<p>Этапы карьеры:</p> <p>А) Предварительный, продвижения, сохранения, завершения, пенсионный.</p> <p>Б) Начальный, средний, продвижения, завершающий.</p> <p>В) Первый, второй, третий.</p>	ПК-4	311
39.	<p>Потребности достижения целей этапа карьеры продвижение:</p> <p>А) Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста. Б) Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации.</p> <p>В) Занятие новым видом деятельности.</p>	ПК-4	311
40.	<p>До какого возраста длится этап карьеры продвижение?</p> <p>А) до 30</p> <p>Б) до 60</p> <p>В) до 45</p> <p>Г) до 40</p>	ПК-4	311
41.	<p>К моральным потребностям пенсионного этапа карьеры относятся:</p> <p>А) Самовыражение в новой сфере деятельности и стабилизация уважения.</p> <p>Б) Стабилизация самовыражения, рост уважения.</p> <p>В) Стабилизация независимости, рост самовыражения, начало уважения.</p>	ПК-4	311
42.	<p>Что такое интериоризация?</p> <p>А) Уровень, когда ценности, нормы и установки становятся внутренним регулятором социального поведения.</p> <p>Б) Уровень приспособления.</p> <p>В) Научный уровень.</p>	ПК-4	311
43.	<p>Как определяется этап карьеры:</p> <p>а) временной период развития личности</p> <p>б) фазы развития профессионала -:</p> <p>в) периоды овладения деятельностью</p>	ПК-4	311

	г) все ответы правильные		
44.	При анализе зарубежных подходов к проф. Социализации выделяют три подхода. Выберите лишний: А) Функционалистский Б) Интерпретационный В) Дуалистический Г) Критический	ПК-4	311
45.	На чем основан функционалистский подход? А) На традиции социологического французского позитивизма Б) На немецкой идеалистической традиции общественной мысли В) Основа- теоретические построения марксизма и франкфуртской школы	ПК-4	311
46.	На чем основан интерпретационный подход? А) На Немецкой идеалистической традиции общественной мысли Б) На традиции социологического французского позитивизма В) Основа - теоретические построения марксизма и франкфуртской школы	ПК-4	311
47.	На чем основан критический подход? А) На традиции социологического французского позитивизма Б) Основа- теоретические построения марксизма и франкфуртской школы В) На немецкой идеалистической традиции общественной мысли	ПК-4	311
48.	При планировании карьеры различают следующие типы целей А) личные, предметные, индустриальные Б) объективные, субъективные В) личные, общественные Г) только личные	ПК-4	311
49.	В процессе планирования карьеры учитываются три стороны А) работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов Б) работодатель, работник, помощник руководителя В) отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель Г) руководитель, помощник руководителя, работник	ПК-4	311
50.	К какому этапу относится передача собственного опыта: А) предварительная Б) первоначальная В) стадия стабильной работы, Г) стадия отставки	ПК-4	311

5.3.2.2. Вопросы для устного опроса

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1.	Что такое карьера? Охарактеризуйте основные виды карьеры.	ПК-4	311
2.	Назовите стадии карьерного роста, проблемы и пути решения.	ПК-4	311
3.	Принципы формирования и источники кадрового резерва.	ПК-4	311
4.	Этапы работы с резервом.	ПК-4	311
5.	Методы оценки потенциала работника, принципы оценки.	ПК-4	311
6.	Охарактеризуйте стадии карьеры.	ПК-4	311
7.	Продвижение персонала в организации.	ПК-4	311
8.	Чем карьерное портфолио отличается от обычного резюме?	ПК-4	311
9.	Что может включать в себя (какие документы) карьерное портфолио?	ПК-4	311
10.	Раскройте алгоритм составления карьерного портфолио.	ПК-4	311
11.	Что бы вы в первую очередь включили в собственный карьерный портфолио?	ПК-4	311
12.	Какие популярные способы поиска работы Вы знаете? По-	ПК-4	311

	иск работы в сети Интернет – поясните достоинства и недостатки?		
13.	Поиск работы с помощью печатных средств массовой информации– поясните достоинства и недостатки?	ПК-4	311
14.	Поиск работы через агентства по подбору персонала– поясните достоинства и недостатки?	ПК-4	311
15.	Самостоятельный поиск работы через рассылку резюме – поясните достоинства и недостатки?	ПК-4	311
16.	Государственная служба занятости	ПК-4	311
17.	Рынок труда	ПК-4	311
18.	Критерии оценки специалиста	ПК-4	311
19.	Каковы особенности карьеры на современном этапе развития рынка труда?	ПК-4	311
20.	Дайте определение карьерной компетентности. Определите соотношение профессиональной и карьерной компетентности.	ПК-4	311
21.	Какие методы используются в практике кадрового менеджмента для оценки карьерных компетенций? Для чего молодым специалистам необходима оценка их карьерных компетенций	ПК-4	311
22.	Какие основные кризисы проходит человек в своем развитии?	ПК-4	311
23.	Каковы роль и особенности кризиса молодости?	ПК-4	311
24.	Что общего во всех теориях кризиса?	ПК-4	311
25.	Охарактеризуйте кризисы в профессиональном становлении и развитии студентов – выпускников – молодых специалистов?	ПК-4	311
26.	Какие приемы, способы, технологии можно предложить для успешного преодоления кризисов в карьере молодого специалиста?	ПК-4	311
27.	Каково, на ваш взгляд, соотношение вклада самого человека и его социального и делового окружения в преодолении кризисов в карьере на начальных этапах профессионализации?	ПК-4	311
28.	Опыт построения карьеры в европейских странах	ПК-4	311
29.	Развитие карьеры в США	ПК-4	311
30.	Планирование карьеры в Японии	ПК-4	311

5.3.2.3. Задачи для проверки умений и навыков

№	Содержание	Компетенция	ИДК
1	<p>Определение стадии профессионального развития. Прочитайте приведенные ниже характеристики. Определите, какая стадия профессионального развития описана:</p> <p>стадия оптанта; стадия адепта; стадия адаптанта; стадия интернала; стадия мастерства; стадия авторитета; стадия наставника.</p> <p>1. Людмила уже семь лет работает в отделе кадров. Начинала она с должности делопроизводителя, параллельно получала высшее образование. Затем ее перевели на должность инспектора по кадрам.</p> <p>2. Лидия Ивановна работает в школе учителем матема-</p>	ПК-4	У11

	<p>тики. Ее педагогический стаж составляет 18 лет. Она специалист высшей квалификационной категории, имеет 14 разряд. Ее уроки всегда отличаются высоким профессионализмом, творческим подходом к делу, умением найти индивидуальный подход к детям и учитывать их способности. Недавно она победила в конкурсе «Учитель года».</p> <p>3. Алина Сосницкая учится на 2 курсе Воронежского Аграрного Университета факультета экономики и менеджмента. Особенно ей нравятся управленческие дисциплины. Алина уже задумывается о поиске места работы.</p> <p>4. Три месяца назад Валерий пришел работать в ОАО «Эфко» менеджером по продажам. Сначала у него возникали трудности с поиском клиентов, но теперь работа постепенно стабилизируется.</p> <p>5. Ученик 10 класса Артем Петров все еще сомневается в выборе своего профессионального пути. С одной стороны его привлекает работа инженера-механика, по этой же профессии работает его отец. С другой стороны ему нравится работа юриста. Что же выбрать?</p> <p>6. Елена Курбатова широко известна в своей профессии как в нашей стране, так и за рубежом. Она занимает должность заведующего кафедрой социально-гуманитарных дисциплин в одном престижном университете, является доктором психологических наук, автором многих книг в области психологии. У нее есть ученики, последователи. Это человек, у которого учатся коллеги.</p> <p>7. Василий Николаевич бывший военный. Вот уже третий год как он вышел на пенсию. Однако быстро понял, что тихая жизнь дома не для него. Он принял решение о поиске работы. Отослав свое резюме в несколько фирм, он получил приглашение на работу в должности инженера по охране труда. Теперь ему предстояло освоиться на новом месте работы и в новом коллективе.</p> <p>8. Михаил Юрьев - известный адвокат. Он широко известен в профессиональном кругу как специалист в области уголовного права. Михаил неоднократно вел громкие дела. Его популярность и востребованность очевидна.</p> <p>9. Диана с детства мечтает стать детским врачом. Поэтому в старших классах она основательно взялась за изучение биологии, химии.</p>		
2	<p>Определение этапа карьерного роста. Проанализируйте предложенную ситуацию:</p> <p>Петр Евгеньевич собирался отметить в следующем году свое сорокалетие. За последние восемь лет он осуществил быстрый карьерный рост в крупной, быстро развивающейся компании по производству и реализации продуктов питания. Он начал координатором отдела сбыта, затем перешел на должность инженера по поддержке сбыта. Потом продвинулся на должность руководителя группы. Впоследствии он стал менеджером по работе с ключевыми клиентами. Затем его повысили до уровня менеджера по сбыту в регионе. Два года он работал директором по сбыту по всей России, а по-</p>	ПК-4	У11

	<p>следние пять лет – заместителем директора по сбыту в масштабе СНГ. Зарботки его вполне устраивали. Большие комиссионные выплаты при условии успешной реализации ставили сотрудников отдела сбыта в число наиболее высокооплачиваемых в компании.</p> <p>Вместе с тем в последний год интерес к работе начал снижаться. Не было ощущение успеха, особого признания со стороны руководства компании. Он неоднократно давал понять руководству, что готов расти и двигаться дальше. Но ответных шагов со стороны руководства не последовало.</p> <p>Недавно он обсуждал эту проблему со своим коллегой из другой компании – менеджером по группе ведущих торговых марок компании. В развитии их карьеры было много общего: сначала бурный рост, а затем медленное затухание и практическое прекращение карьерного роста при приближении к границе сорокалетнего возраста.</p> <p><i>Вопросы для обсуждения:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как объяснить замедление карьерного роста? 2. Какие обстоятельства объективного характера могли этому предшествовать? 3. Какие мероприятия могли бы способствовать разрешению создавшегося противоречия? 		
3	Проведите SWOT-анализ вашей потенциальной карьеры	ПК-4	Н11
4	Проведите оценку ваших лидерских качеств	ПК-4	Н11
5	Вы поручаете выполнение задания своему подчиненному, зная, что только он в состоянии хорошо его выполнить. Но вдруг вы узнаете, что тот перепоручил задание другому лицу и в результате, задание к сроку не было выполнено. Вы говорите:	ПК-4	У11
6	Вы отдали распоряжение, касающееся решения проблемы. Ваш подчиненный не выполнил этого распоряжения, но решил проблему по-своему. Вы понимаете, что его решение лучше вашего. Вы говорите:	ПК-4	У11

5.3.2.4. Перечень тем рефератов, контрольных, расчетно-графических работ Не предусмотрен

5.3.2.5. Вопросы для контрольной (расчетно-графической) работы Не предусмотрен

5.4. Система оценивания достижения компетенций

5.4.1. Оценка достижения компетенций в ходе промежуточной аттестации

ПК-4 Способен планировать и организовывать деятельность органов государственной власти и местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, коммерческих и некоммерческих организаций и владеть технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам	
Индикаторы достижения компетенции ПК-4	Номера вопросов и задач

Код	Содержание	вопросы к экзамену	задачи к экзамену	вопросы к зачету	вопросы по курсовому проекту (работе)
311	Инструменты, способы и формы повышения своей квалификации и мастерства; понимать необходимость саморазвития, рассматривать это как основополагающее требование профессиональной деятельности			1-30	
У11	выбирать необходимые методы и способы, находить и использовать предусмотренные законом гарантии профессионального роста				
Н11	управления самообразованием и самореализацией				

5.4.2. Оценка достижения компетенций в ходе текущего контроля

ПК-4 Способен планировать и организовывать деятельность органов государственной власти и местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, коммерческих и некоммерческих организаций и владеть технологиями, приемами, обеспечивающими оказание государственных и муниципальных услуг физическим и юридическим лицам				
Индикаторы достижения компетенции ПК-4		Номера вопросов и задач		
Код	Содержание	вопросы тестов	вопросы устного опроса	задачи для проверки умений и навыков
311	Инструменты, способы и формы повышения своей квалификации и мастерства; понимать необходимость саморазвития, рассматривать это как основополагающее требование профессиональной деятельности	1-50	1-30	
У11	выбирать необходимые методы и способы, находить и использовать предусмотренные законом гарантии профессионального роста			1,2,5,6
Н11	управления самообразованием и самореализацией			3,4

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

Тип рекомендаций	Перечень и реквизиты литературы (автор, название, год и место издания)	Количество экз. в библиотеке
1	2	3
2.1. Учебные издания	Басенко В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [электронный ресурс]: Учеб-	-

Тип рекомендаций	Перечень и реквизиты литературы (автор, название, год и место издания)	Количество экз. в библиотеке
1	2	3
	ное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018 - 384 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: http://znanium.com/catalog/document?id=87377	
	Дейнека А. В. Управление персоналом организации [электронный ресурс]: Учебник / А. В. Дейнека - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020 - 288 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: http://znanium.com/catalog/document?id=358235	-
	Михайлина Г.И. Управление персоналом [электронный ресурс]: Учебное пособие / Г.И. Михайлина - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2018 - 280 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: http://znanium.com/catalog/document?id=358430	-
	Резник С. Д. Организационное поведение [электронный ресурс]: Учебник / С. Д. Резник - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020 - 460 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: http://znanium.com/catalog/document?id=356168	-
	Резник С. Д. Основы предпринимательской деятельности [электронный ресурс]: Учебник / С. Д. Резник, А. А. Глухова - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020 - 287 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: http://znanium.com/catalog/document?id=356191	-
	Сотникова С. И. Управление персоналом: деловая карьера [электронный ресурс]: Учебное пособие / С. И. Сотникова - Москва: Издательский Центр РИОР, 2018 - 328 с. [ЭИ] [ЭБС Знаниум] URL: http://znanium.com/catalog/document?id=372060	-
2.2. Методические издания	Планирование карьеры [Электронный ресурс]: методические рекомендации по освоению дисциплины для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление профиль «Муниципальное управление сельских территорий» / Воронежский государственный аграрный университет ; [сост.: Н. М. Шевцова, И. Ю. Федулова] - Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет, 2021 [ПТ] URL: http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m165115.pdf	1
	Планирование карьеры [Электронный ресурс]: методические рекомендации по самостоятельной работе по дисциплине для обучающихся по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление профиль «Муниципальное управление сельских территорий» / Воронежский государственный аграрный университет ; [сост.: Н. М. Шевцова, И. Ю. Федулова] - Воронеж:	1

Тип рекоменда- ций	Перечень и реквизиты литературы (автор, название, год и место издания)	Количество экз. в биб- лиотеке
1	2	3
	Воронежский государственный аграрный университет, 2021 [ПТ] URL: http://catalog.vsau.ru/elib/metod/m165096.pdf	
2.3. Периодиче- ские издания	АПК : экономика, управление: ежемесячный теоретический и научно-практический журнал - Москва: Агропромиздат, 1988-	1
	Вестник Воронежского государственного аграрного уни- верситета: теоретический и научно-практический журнал / Воронеж. гос. аграр. ун-т - Воронеж: ВГАУ, 1998-	1
	Кадровик. Кадровый менеджмент: ежемесячный научно- практический журнал / шеф.- ред. А. Я. Кибанов; гл. ред. Л. В. Зудина - М.: Панорама, 2007-	1
	Управление персоналом: деловой журнал / учредитель : ООО "Деловые коммуникации" - Москва: Деловые комму- никации, 2003-	1

6.2. Ресурсы сети Интернет

6.2.1. Электронные библиотечные системы

№	Название	Размещение
1	Лань	https://e.lanbook.com
2	ZNANIUM.COM	http://znanium.com/
3	ЮРАЙТ	http://www.biblio-online.ru/
4	IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
5	E-library	https://elibrary.ru/
6	Электронная библиотека ВГАУ	http://library.vsau.ru/

6.2.2. Профессиональные базы данных и информационные системы

№	Название	Размещение
1	Справочная правовая система Гарант	http://www.consultant.ru/
2	Справочная правовая система Консультант Плюс	http://ivo.garant.ru
3	Профессиональные справочные системы «Кодекс»	https://техэксперт.сайт/sistema-kodeks

6.2.3. Сайты и информационные порталы

№	Название	Размещение
1	Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент»	http://ecsocman.hse.ru/

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

7.1. Помещения для ведения образовательного процесса и оборудование

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)
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: комплект учебной мебели, демонстрационное оборудование, учебно-наглядные пособия	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: комплект учебной мебели, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, используемое программное обеспечение : MS Windows, Office MS Windows, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Internet	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1

<p>Explorer</p> <p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации: комплект учебной мебели, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия;</p>	<p>394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1</p>
<p>Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, индивидуальных и групповых консультаций: комплект учебной мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, используемое программное обеспечение -MS Windows, Office MS Windows, DrWeb ES, 7-Zip, MediaPlayer Classic, Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Internet Explorer</p>	<p>394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: мебель для хранения и обслуживания учебного оборудования, набор демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий</p>	<p>394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1, а.272</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: мебель для хранения и обслуживания учебного оборудования, специализированное оборудование для ремонта компьютеров</p>	<p>394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1, а.117, 118</p>

7.1.2. Для самостоятельной работы

<p>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</p>	<p>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)</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы: комплект учебной мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение: MS Windows; Office MS Windows / Open Office; Adobe Reader / DjVu Reader; Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Internet Explorer; DrWeb ES; 7-Zip; Media Player Classic</p>	<p>394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1, ауд. 113, 115, 116, 119 120, 122, 123а, 126, 219, 220, 224, 241, 273 (с 16.00 до 20.00)</p>
<p>Помещение для самостоятельной работы: комплект учебной мебели, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение: MS Windows; Office MS Windows / Open Office; Adobe Reader / DjVu Reader; Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Internet Explorer; DrWeb ES; 7-Zip; Media Player Classic</p>	<p>394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1, ауд. 232 а</p>
<p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: мебель для хранения и обслуживания учебного оборудования, демонстрационное оборудова-</p>	<p>394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1, ауд. 238</p>

ние и учебно-наглядные пособия, компьютерная техника с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, используемое программное обеспечение: MS Windows; Office MS Windows / Open Office; Adobe Reader / DjVu Reader; Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Internet Explorer; DrWeb ES; 7-Zip; Media Player Classic	
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: мебель для хранения и обслуживания учебного оборудования, специализированное оборудование для ремонта компьютеров	394087, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Мичурина, 1, ауд. 117, 118

7.2. Программное обеспечение

7.2.1. Программное обеспечение общего назначения

№	Название	Размещение
1	Операционные системы MS Windows / Linux	ПК в локальной сети ВГАУ
2	Пакеты офисных приложений Office MS Windows / OpenOffice	ПК в локальной сети ВГАУ
3	Программы для просмотра файлов AdobeReader / DjVuReader	ПК в локальной сети ВГАУ
4	Браузеры Яндекс Браузер / Mozilla Firefox / Internet Explorer	ПК в локальной сети ВГАУ
5	Антивирусная программа DrWeb ES	ПК в локальной сети ВГАУ
6	Программа-архиватор 7-Zip	ПК в локальной сети ВГАУ
7	Мультимедиа проигрыватель MediaPlayerClassic	ПК в локальной сети ВГАУ
8	Платформа онлайн-обучения eLearningserver	ПК в локальной сети ВГАУ
9	Система компьютерного тестирования AST Test	ПК в локальной сети ВГАУ


7.2.2. Специализированное программное обеспечение

Не требуется

8. Междисциплинарные связи

Протокол

согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Дисциплина, с которой необходимо согласование	Кафедра, на которой преподается дисциплина	Подпись заведующего кафедрой
Б1.В.19 Лидерство	Управления и маркетинга в АПК	 Закшевская Е.В.

**Лист периодических проверок рабочей программы
и информация о внесенных изменениях**

Должностное лицо, проводившее про- верку: Ф.И.О., долж- ность	Дата	Потребность в корректировке указани- ем соответствующих раз- делов рабочей програм- мы	Информация о внесенных изменениях
Зав.каф.управления и маркетинга в АПК Закшевская Е.В.	Протокол № 10 от 17.05.2022 г.	Рабочая программа акту- ализирована на 2022-2023 учебный год	нет
Зав.каф.управления и маркетинга в АПК Закшевская Е.В.	Протокол № 10 от 31.05.2023 г.	Рабочая программа акту- ализирована на 2023-2024 учебный год	нет
Зав.каф.управления и маркетинга в АПК Закшевская Е.В.	Протокол № 10 от 20.05.2024 г.	Рабочая программа акту- ализирована на 2024-2025 учебный год	нет