

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

Экономический факультет
Управления и маркетинга



УТВЕРЖДЕНО
Декан
Тюпаков К.Э.
18.05.2026

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ И РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ»**

Уровень высшего образования: магистратура

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки: Управление бизнесом

Квалификация (степень) выпускника: магистр

Формы обучения: очная, заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: Очная форма обучения – 2 года
Заочная форма обучения – 2 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

Разработчики:

Заведующий кафедрой, кафедра управления и маркетинга
Толмачев А.В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 952, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист в сфере закупок", утвержден приказом Минтруда России от 10.09.2015 № 625н; "Экономист предприятия", утвержден приказом Минтруда России от 30.03.2021 № 161н; "Бизнес-аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 22.11.2023 № 821н; "Маркетолог", утвержден приказом Минтруда России от 08.11.2023 № 790н; "Специалист по управлению рисками", утвержден приказом Минтруда России от 18.04.2025 № 264н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Управления и маркетинга	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Толмачев А.В.	Согласовано	12.05.2026, № 10
2	Управления и маркетинга	Руководитель образовательно й программы	Толмачев А.В.	Согласовано	12.05.2026, № 10

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - Целью дисциплины «Планирование карьеры и развитие личности» является обучение студентов управлению карьерой и карьерными процессами на уровне индивида, организации и общества.

Задачи изучения дисциплины:

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

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

ПК-П2 Способен осуществлять стратегическое управление, управление бизнес-процессами, проектами, командами и коллективами

ПК-П2.1 Оценивает взаимосвязь ключевых экономических показателей и стратегических целей организации в системе управления бизнесом

Знать:

ПК-П2.1/Зн1 Методы стратегического анализа, структуру и назначение ключевых экономических показателей, принципы оценки внутренней и внешней среды

Уметь:

ПК-П2.1/Ум1 Выявлять причинно-следственные связи между показателями эффективности и деятельностью подразделений, определять риски и точки роста

Владеть:

ПК-П2.1/Нв1 Навыками построения стратегических аналитических моделей и формулирования предложений для управленческих решений

ПК-П2.2 Формирует и адаптирует цели и планы развития организации на основе анализа процессов и ресурсов

Знать:

ПК-П2.2/Зн1 Методики стратегического, операционного и ресурсного планирования, инструменты анализа бизнес-процессов

Уметь:

ПК-П2.2/Ум1 Разрабатывать и актуализировать стратегические планы с учётом изменений внешней среды, внутренних ресурсов и целей развития

Владеть:

ПК-П2.2/Нв1 Навыками проектирования стратегических документов и интеграции результатов оценки бизнес-процессов в стратегию

ПК-П2.3 Организует работу команд и координирует проекты, направленные на достижение стратегических и операционных целей организации

Знать:

ПК-П2.3/Зн1 Этапы реализации стратегии, механизмы командного взаимодействия, методы проектного управления и оценки результативности

Уметь:

ПК-П2.3/Ум1 Выстраивать взаимодействие между подразделениями, управлять конфликтами и переговорами в проектной среде

Владеть:

ПК-П2.3/Нв1 Навыками командного лидерства, контроля исполнения, формирования отчётности и организации обратной связи

ПК-П2.4 Применяет личностные управленческие инструменты для повышения эффективности реализации стратегических целей

Знать:

ПК-П2.4/Зн1 Методы самоорганизации, принципы личной эффективности, подходы к планированию карьеры и развитию управленческих компетенций

Уметь:

ПК-П2.4/Ум1 Определять индивидуальные цели развития, управлять временем, приоритетами и профессиональными ресурсами

Владеть:

ПК-П2.4/Нв1 Навыками построения индивидуальной траектории развития, тайм-менеджмента, рефлексии и саморегуляции в условиях изменений

ПК-П2.5 Использует цифровые инструменты и технологии для обоснования и реализации стратегических управленческих решений

Знать:

ПК-П2.5/Зн1 Современные цифровые технологии и платформы в управлении, принципы использования искусственного интеллекта и систем поддержки принятия решений

Уметь:

ПК-П2.5/Ум1 Применять инструменты обработки и визуализации данных, цифровые панели мониторинга и автоматизированные системы стратегического анализа

Владеть:

ПК-П2.5/Нв1 Навыками использования цифровых решений при планировании, моделировании и мониторинге реализации стратегических инициатив

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Планирование карьеры и развитие личности» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах): Очная форма обучения - 3, Заочная форма обучения - 3.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Третий семестр	108	3	37	1		12	24	71	Зачет
Всего	108	3	37	1		12	24	71	

Заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Внеаудиторная контактная работа (часы)	Зачет (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Третий семестр	108	3	13	1		4	8	95	Зачет
Всего	108	3	13	1		4	8	95	

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Методические основы планирования карьеры и развития личности	60		7	14	39	ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3
Тема 1.1. Деловая карьера как социально-экономическая категория	11		2	2	7	ПК-П2.4 ПК-П2.5
Тема 1.2. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».	11		1	2	8	

Тема 1.3. Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	11		1	2	8	
Тема 1.4. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.	13		1	4	8	
Тема 1.5. Привлечение, отбор и наем новых работников	14		2	4	8	
Раздел 2. Практическое применение теоретических основ планирования карьеры и развития личности	47		5	10	32	ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4 ПК-П2.5
Тема 2.1. Планирование карьерных процессов в организации	13		1	4	8	
Тема 2.2. Оценка работы и работников	11		1	2	8	
Тема 2.3. Должностные перемещения работников	11		1	2	8	
Тема 2.4. Индивидуальное управление карьерой	12		2	2	8	
Раздел 3. Промежуточная аттестация	1	1				ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4 ПК-П2.5
Тема 3.1. Зачет	1	1				
Итого	108	1	12	24	71	

Заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Внеаудиторная контактная работа	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие с результатам освоения программы
Раздел 1. Методические основы планирования карьеры и развития личности	57,5		2,5	5	50	ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4 ПК-П2.5
Тема 1.1. Деловая карьера как социально-экономическая категория	11,5		0,5	1	10	
Тема 1.2. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».	11,5		0,5	1	10	

Тема 1.3. Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.	11,5		0,5	1	10	
Тема 1.4. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.	11,5		0,5	1	10	
Тема 1.5. Привлечение, отбор и наем новых работников	11,5		0,5	1	10	
Раздел 2. Практическое применение теоретических основ планирования карьеры и развития личности	49,5		1,5	3	45	ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4 ПК-П2.5
Тема 2.1. Планирование карьерных процессов в организации	11,5		0,5	1	10	
Тема 2.2. Оценка работы и работников	11,5		0,5	1	10	
Тема 2.3. Должностные перемещения работников	12,5		0,5		12	
Тема 2.4. Индивидуальное управление карьерой	14			1	13	
Раздел 3. Промежуточная аттестация	1	1				ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4 ПК-П2.5
Тема 3.1. Зачет	1	1				
Итого	108	1	4	8	95	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Методические основы планирования карьеры и развития личности

(Заочная: Лекционные занятия - 2,5ч.; Практические занятия - 5ч.; Самостоятельная работа - 50ч.; Очная: Лекционные занятия - 7ч.; Практические занятия - 14ч.; Самостоятельная работа - 39ч.)

Тема 1.1. Деловая карьера как социально-экономическая категория

(Заочная: Лекционные занятия - 0,5ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 7ч.)

Жизненные планы и карьера. Суть категории «карьера. Виды карьеры. Деловая карьера и ее виды. Модели карьерных процессов.

Тема 1.2. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».

(Заочная: Лекционные занятия - 0,5ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)

Концепции развития и управления карьерой персонала. Управление карьерой с позиций системного подхода. Формирование карьеры и управление карьерой.

Тема 1.3. Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.

(Заочная: Лекционные занятия - 0,5ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)

Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами. Организация как субъект управления карьерными процессами. Индивид как субъект управления карьерой.

Тема 1.4. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.

(Заочная: Лекционные занятия - 0,5ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)

Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Организационные моменты управления карьерными процессами. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации

Тема 1.5. Привлечение, отбор и наем новых работников

(Заочная: Лекционные занятия - 0,5ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)

Процедура отбора и найма на работу. Наем и ввод работника в должность.

Раздел 2. Практическое применение теоретических основ планирования карьеры и развития личности

(Заочная: Лекционные занятия - 1,5ч.; Практические занятия - 3ч.; Самостоятельная работа - 45ч.; Очная: Лекционные занятия - 5ч.; Практические занятия - 10ч.; Самостоятельная работа - 32ч.)

Тема 2.1. Планирование карьерных процессов в организации

(Заочная: Лекционные занятия - 0,5ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 4ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)

Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры. Планирование карьерных процессов в организации. Системы планирования карьеры работника в организации.

Тема 2.2. Оценка работы и работников

(Заочная: Лекционные занятия - 0,5ч.; Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 10ч.; Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)

Оценка работы. Методы и системы оценки. Стратегии проведения оценок.

Тема 2.3. Должностные перемещения работников

(Заочная: Лекционные занятия - 0,5ч.; Самостоятельная работа - 12ч.; Очная: Лекционные занятия - 1ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.)

Виды должностного перемещения работников. Дисциплинарные перемещения работников.

Тема 2.4. Индивидуальное управление карьерой

(Очная: Лекционные занятия - 2ч.; Практические занятия - 2ч.; Самостоятельная работа - 8ч.; Заочная: Практические занятия - 1ч.; Самостоятельная работа - 13ч.)

Постановка карьерных целей. Индивидуальное планирование карьеры.
Организация и регулирование индивидуальной карьеры.

Раздел 3. Промежуточная аттестация

(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.)

Тема 3.1. Зачет

(Заочная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.; Очная: Внеаудиторная контактная работа - 1ч.)

Проведение промежуточной аттестации в форме зачета

6. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Методические основы планирования карьеры и развития личности

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Установите соответствие между понятием и его определением.
1. Карьерные цели - А) Желаемые результаты в карьере, которых человек стремится достичь
2. Саморазвитие - Б) Направленная деятельность по повышению уровня личностных и профессиональных качеств
3. Профессиональная адаптация - В) Процесс освоения новых условий трудовой деятельности

Раздел 2. Практическое применение теоретических основ планирования карьеры и развития личности

Форма контроля/оценочное средство: Задача

Вопросы/Задания:

1. Дайте развернутый ответ на вопрос
Опишите основные этапы построения индивидуального плана профессионального развития.
2. Какой инструмент наиболее эффективен при управлении карьерным развитием сотрудников в проектной команде? Выберите один ответ из предложенных и обоснуйте его выбор.
А) Анкетирование удовлетворенности трудом
б) Индивидуальный план развития (ИПР)
в) Корпоративный портал
г) Общее собрание персонала

Раздел 3. Промежуточная аттестация

Форма контроля/оценочное средство:

Вопросы/Задания:

.

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Третий семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4 ПК-П2.5

Вопросы/Задания:

1. Сущность карьеры и её двойственная природа.
1. Жизненные планы и карьера.
2. Суть категории «карьера».
3. Виды карьеры.
4. Деловая карьера и ее виды.

5. Модели карьерных процессов.
6. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».
7. Концепции развития и управления карьерой персонала.
8. Управление карьерой с позиций системного подхода.
9. Формирование карьеры и управление карьерой.
10. Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.
11. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
12. Организация как субъект управления карьерными процессами.
 2. Классификация видов карьеры (направленность, скорость, самостоятельность).
13. Индивид как субъект управления карьерой.
14. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.
15. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
16. Организационные моменты управления карьерными процессами.
17. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
18. Привлечение, отбор и наем новых работников.
19. Процедура отбора и найма на работу.
20. Наем и ввод работника в должность.
21. Планирование карьерных процессов в организации.
22. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
 3. Отличие профессиональной и внутриорганизационной карьеры.
23. Планирование карьерных процессов в организации.
24. Система планирования карьеры работника в организации.
25. Оценка работы и работников.
26. Оценка работы.
27. Методы и системы оценки.
28. Стратегии проведения оценок.
29. Должностные перемещения работников.
30. Виды должностного перемещения работников.
 4. Модели карьерных процессов: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье», «паутина».
31. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.
32. Роль личностных качеств в карьерном росте.
33. Влияние профессиональных компетенций на карьеру.
34. Значение образования и самообразования в карьерном развитии.
35. Роль наставничества в карьере.
36. Карьерные кризисы и пути их преодоления.
37. Влияние корпоративной культуры на карьеру.
38. Гендерные аспекты карьеры.
39. Особенности карьеры в государственном и частном секторе.
40. Карьерные стратегии в условиях нестабильности.
 5. Карьерные якоря по Э. Шейну.
41. Роль сетевого взаимодействия в карьере.
42. Управление репутацией как фактор карьерного роста.
43. Влияние цифровых технологий на карьерные процессы.
44. Карьера в условиях удаленной работы.
45. Этические аспекты карьерного роста.
46. Баланс работы и личной жизни в карьере.
47. Роль эмоционального интеллекта в управлении карьерой.
48. Лидерство и его влияние на карьеру.
49. Управление конфликтами в карьерном развитии.
50. Мотивация и ее роль в карьере.

6. Традиционная vs протеиновая (калейдоскопическая) карьера.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

7. Влияние жизненных ценностей и планов на карьерную траекторию.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

8. Факторы, меняющие представления о карьере в XXI веке.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

9. Концепции «лестницы», «змеи», «перепадов» и их применимость.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

10. Отличие традиционных и современных концепций управления карьерой.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

11. Модель «карьеры-партнерства»: распределение ответственности.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

12. Управление карьерой как система: элементы и связи.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

13. Различие между «формированием» и «управлением» карьерой.

.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

14. Инструменты управления карьерой (кадровый резерв, ротация, наставничество, ИПР, планирование преемственности).

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

15. Причины и способы преодоления карьерных кризисов и плато

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

16. Четыре субъекта управления карьерой и их функции.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

17. Механизмы государственного влияния на карьерные процессы.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

18. Организационные модели управления карьерой (патерналистская, партнерская, предпринимательская).

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

19. Противоречия между интересами организации и сотрудника и их согласование.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

20. Ключевые компетенции для самостоятельного управления карьерой.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

21. Оптимальный баланс ответственности (государство – организация – индивид).

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

22. Влияние цифровизации и удаленной занятости на взаимодействие субъектов.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

23. Взаимосвязь управления персоналом и управления карьерой.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

24. Структурные подразделения и регламенты для карьерного роста.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

25. Распределение ролей между линейными руководителями и HR-службой.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

26. Нетрадиционные формы карьеры (латеральная, хаотическая, предпринимательская, проектная, dual ladder).

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

27. Показатели эффективности (KPI) управления карьерой.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

28. Этапы отбора персонала и их цели.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

29. Современные каналы и методы привлечения кандидатов.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

30. Объективные критерии отбора и их прогностичность.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

31. Типичные ошибки при отборе и способы их минимизации.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

32. Влияние HR-tech и ИИ на процедуры отбора.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

33. Юридические и организационные аспекты оформления трудовых отношений.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

34. Онбординг (ввод в должность): цели и структура.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

35. Роль наставничества и корпоративной культуры в адаптации.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

36. Последствия неудачного найма для компании.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

37. Понятие внутриорганизационной карьеры.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

38. Модели жизненного цикла карьеры (Сьюпер, Холл, Шейн).

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

39. Особенности сотрудников на разных этапах карьеры.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

40. Цели и принципы системы управления карьерой.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

41. Связь стратегии компании и планирования карьеры.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

42. Инструменты планирования карьеры (резерв, наставничество, карьерные карты, ИПР).

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

43. Критерии оценки эффективности системы планирования карьеры.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

44. Основная цель оценки работы в организации.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

45. Отличие оценки результативности от оценки компетенций.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

46. Преимущества и ограничения количественных и качественных методов.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

47. Характеристика методов: KPI, «360 градусов», ассессмент-центр, МВО.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

48. Выбор оптимальной системы оценки.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

49. Типичные ошибки при оценке и их избегание.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

50. Связь оценки с целями организации и мотивацией.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

51. Подготовка руководителей к оценочным собеседованиям.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

52. Виды должностных перемещений.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

53. Горизонтальные vs вертикальные перемещения: цели и последствия.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

54. Дисциплинарные перемещения: сущность и случаи применения.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.

- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

55. Правовые основания и процедура дисциплинарных перемещений (ТК РФ).

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

56. Влияние перемещений на мотивацию и карьеру.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

57. Адаптация сотрудника после перемещения.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

58. Связь перемещений с кадровым резервом и планированием карьеры.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

59. Целеполагание в карьере и технология SMART.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

60. Этапы индивидуального планирования карьеры.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

61. Эффективные инструменты и методики личного карьерного планирования.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

62. Механизмы саморегуляции карьерного процесса.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

63. Корректировка планов при изменении внешней среды.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

64. Роль наставничества и коучинга.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
 56. Управление стрессом в карьере.
 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
 60. Будущие тренды в управлении карьерой.
65. Критически важные навыки для управления карьерой в условиях нестабильности.
51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
 53. Влияние международного опыта на карьеру.
 54. Карьера в условиях глобализации.
 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
 56. Управление стрессом в карьере.
 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
 60. Будущие тренды в управлении карьерой.
66. Способы балансировки карьерных амбиций и личной жизни.
51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
 53. Влияние международного опыта на карьеру.
 54. Карьера в условиях глобализации.
 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
 56. Управление стрессом в карьере.
 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

Заочная форма обучения, Третий семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: ПК-П2.1 ПК-П2.2 ПК-П2.3 ПК-П2.4 ПК-П2.5

Вопросы/Задания:

1. Сущность карьеры и её двойственная природа.
 1. Жизненные планы и карьера.
 2. Суть категории «карьера».
 3. Виды карьеры.
 4. Деловая карьера и ее виды.
 5. Модели карьерных процессов.
 6. Основные характеристики понятия «управление деловой карьерой».
 7. Концепции развития и управления карьерой персонала.
 8. Управление карьерой с позиций системного подхода.
 9. Формирование карьеры и управление карьерой.
 10. Государство, общество, организация и индивид как субъекты управления карьерными процессами и карьерой.
 11. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
 12. Организация как субъект управления карьерными процессами.
2. Классификация видов карьеры (направленность, скорость, самостоятельность).
 13. Индивид как субъект управления карьерой.
 14. Содержание и организация деятельности по управлению персоналом и карьерными процессами.
 15. Управление персоналом и карьерными процессами в организации.
 16. Организационные моменты управления карьерными процессами.

17. Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации.
18. Привлечение, отбор и наем новых работников.
19. Процедура отбора и найма на работу.
20. Наем и ввод работника в должность.
21. Планирование карьерных процессов в организации.
22. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.

3. Отличие профессиональной и внутриорганизационной карьеры.

23. Планирование карьерных процессов в организации.
24. Система планирования карьеры работника в организации.
25. Оценка работы и работников.
26. Оценка работы.
27. Методы и системы оценки.
28. Стратегии проведения оценок.
29. Должностные перемещения работников.
30. Виды должностного перемещения работников.

4. Модели карьерных процессов: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье», «паутина».

31. Организация и регулирование индивидуальной карьеры.
32. Роль личностных качеств в карьерном росте.
33. Влияние профессиональных компетенций на карьеру.
34. Значение образования и самообразования в карьерном развитии.
35. Роль наставничества в карьере.
36. Карьерные кризисы и пути их преодоления.
37. Влияние корпоративной культуры на карьеру.
38. Гендерные аспекты карьеры.
39. Особенности карьеры в государственном и частном секторе.
40. Карьерные стратегии в условиях нестабильности.

5. Карьерные якоря по Э. Шейну.

41. Роль сетевого взаимодействия в карьере.
42. Управление репутацией как фактор карьерного роста.
43. Влияние цифровых технологий на карьерные процессы.
44. Карьера в условиях удаленной работы.
45. Этические аспекты карьерного роста.
46. Баланс работы и личной жизни в карьере.
47. Роль эмоционального интеллекта в управлении карьерой.
48. Лидерство и его влияние на карьеру.
49. Управление конфликтами в карьерном развитии.
50. Мотивация и ее роль в карьере.

6. Традиционная vs протеиновая (калейдоскопическая) карьера.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

7. Влияние жизненных ценностей и планов на карьерную траекторию.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.

- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

8. Факторы, меняющие представления о карьере в XXI веке.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

9. Концепции «лестницы», «змеи», «перепадов» и их применимость.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

10. Отличие традиционных и современных концепций управления карьерой.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

11. Модель «карьеры-партнерства»: распределение ответственности.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

12. Управление карьерой как система: элементы и связи.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.

- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

13. Различие между «формированием» и «управлением» карьерой.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

14. Инструменты управления карьерой (кадровый резерв, ротация, наставничество, ИПР, планирование преемственности).

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

15. Причины и способы преодоления карьерных кризисов и плато

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

16. Четыре субъекта управления карьерой и их функции.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

17. Механизмы государственного влияния на карьерные процессы.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

18. Организационные модели управления карьерой (патерналистская, партнерская, предпринимательская).

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

19. Противоречия между интересами организации и сотрудника и их согласование.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

20. Ключевые компетенции для самостоятельного управления карьерой.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

21. Оптимальный баланс ответственности (государство – организация – индивид).

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

22. Влияние цифровизации и удаленной занятости на взаимодействие субъектов.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

23. Взаимосвязь управления персоналом и управления карьерой.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

24. Структурные подразделения и регламенты для карьерного роста.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

25. Распределение ролей между линейными руководителями и HR-службой.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

26. Нетрадиционные формы карьеры (латеральная, хаотическая, предпринимательская, проектная, dual ladder).

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

27. Показатели эффективности (KPI) управления карьерой.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

28. Этапы отбора персонала и их цели.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

29. Современные каналы и методы привлечения кандидатов.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

30. Объективные критерии отбора и их прогностичность.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

31. Типичные ошибки при отборе и способы их минимизации.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.

- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

32. Влияние HR-tech и ИИ на процедуры отбора.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

33. Юридические и организационные аспекты оформления трудовых отношений.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

34. Онбординг (ввод в должность): цели и структура.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

35. Роль наставничества и корпоративной культуры в адаптации.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

36. Последствия неудачного найма для компании.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

37. Понятие внутриорганизационной карьеры.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

38. Модели жизненного цикла карьеры (Сьюпер, Холл, Шейн).

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

39. Особенности сотрудников на разных этапах карьеры.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

40. Цели и принципы системы управления карьерой.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

41. Связь стратегии компании и планирования карьеры.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.

- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

42. Инструменты планирования карьеры (резерв, наставничество, карьерные карты, ИПР).

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

43. Критерии оценки эффективности системы планирования карьеры.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

44. Основная цель оценки работы в организации.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

45. Отличие оценки результативности от оценки компетенций.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

46. Преимущества и ограничения количественных и качественных методов.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

47. Характеристика методов: KPI, «360 градусов», ассессмент-центр, МВО.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

48. Выбор оптимальной системы оценки.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

49. Типичные ошибки при оценке и их избегание.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

50. Связь оценки с целями организации и мотивацией.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

51. Подготовка руководителей к оценочным собеседованиям.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

52. Виды должностных перемещений.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

53. Горизонтальные vs вертикальные перемещения: цели и последствия.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

54. Дисциплинарные перемещения: сущность и случаи применения.

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

55. Правовые основания и процедура дисциплинарных перемещений (ТК РФ).

- 51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
- 52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
- 53. Влияние международного опыта на карьеру.
- 54. Карьера в условиях глобализации.
- 55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
- 56. Управление стрессом в карьере.
- 57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
- 58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
- 59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
- 60. Будущие тренды в управлении карьерой.

56. Влияние перемещений на мотивацию и карьеру.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

57. Адаптация сотрудника после перемещения.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

58. Связь перемещений с кадровым резервом и планированием карьеры.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

59. Целеполагание в карьере и технология SMART.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

60. Этапы индивидуального планирования карьеры.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

61. Эффективные инструменты и методики личного карьерного планирования.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

62. Механизмы саморегуляции карьерного процесса.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

63. Корректировка планов при изменении внешней среды.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

64. Роль наставничества и коучинга.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.
60. Будущие тренды в управлении карьерой.

65. Критически важные навыки для управления карьерой в условиях нестабильности.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.
52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.
53. Влияние международного опыта на карьеру.
54. Карьера в условиях глобализации.
55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.
56. Управление стрессом в карьере.
57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.
58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.
59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

66. Способы балансировки карьерных амбиций и личной жизни.

51. Адаптация персонала и ее значение для карьеры.

52. Кадровый резерв и его роль в карьерном планировании.

53. Влияние международного опыта на карьеру.

54. Карьера в условиях глобализации.

55. Роль социальных сетей в карьерном продвижении.

56. Управление стрессом в карьере.

57. Карьерные перспективы в различных отраслях экономики.

58. Влияние экономических кризисов на карьерные траектории.

59. Роль профессиональных сообществ в карьере.

60. Будущие тренды в управлении карьерой.

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Сериков, В. В. Развитие личности в образовательном процессе : монография / В. В. Сериков. - Москва : Логос, 2020. - 448 с. - ISBN 978-5-98704-612-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1213705> (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Руднев, Е. А. Профессиональное развитие руководителя образования в XXI веке : монография / Е. А. Руднев. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2023. - 224 с. - ISBN 978-5-394-05612-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2133550> (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

3. Резник, С. Д. Карьерный менеджмент : учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 3-е изд., стер. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 237 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/2809. - ISBN 978-5-16-009452-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1948213> (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература

1. Кови, С. Карьерное преимущество : практическое руководство / С. Кови, Д. Колосимо. - Москва : Альпина Паблишер, 2026. - 95 с. - ISBN 978-5-9614-1683-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2231417> (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

2. Шаповалов, В. К. Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации : монография / В. К. Шаповалов. — 3-е изд., стер. — Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. —191 с. - ISBN 978-5-394-03789-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1081683> (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

3. Кретов, И. Я - CEO: как построить карьеру, бизнес в 200 странах и прожить 30 000 дней счастливо : практическое руководство / И. Кретов. - Москва : Интеллект. Лит., 2026. - 432 с. - ISBN 978-5-907394-24-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2235583> (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <https://znanium.com/> - Znanium.com

Ресурсы «Интернет»

1. <http://e.lanbook.com/> - Издательство «Лань»
2. <https://edu.kubsau.ru/> - Образовательный портал КубГАУ
3. <http://www.iprbookshop.ru/> - IPRbook

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют:

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

Перечень лицензионного программного обеспечения:

- 1 Microsoft Windows - операционная система.
- 2 Microsoft Office (включает Word, Excel, Power Point) - пакет офисных приложений.

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

- 1 Гарант - правовая, <https://www.garant.ru/>
- 2 Консультант - правовая, <https://www.consultant.ru/>
- 3 Научная электронная библиотека eLibrary - универсальная, <https://elibrary.ru/>

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

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Не используется.

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Университет располагает на праве собственности или ином законном основании материально-техническим обеспечением образовательной деятельности (помещениями и оборудованием) для реализации программы бакалавриата, специалитета, магистратуры по Блоку 1 "Дисциплины (модули)" и Блоку 3 "Государственная итоговая аттестация" в соответствии с учебным планом.

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", как на территории университета, так и вне его. Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды могут быть созданы с использованием ресурсов иных организаций.

Учебная аудитория

305эк

- 0 шт.

доска 100*150 см магнитно-маркерная В1211 - 1 шт.
стол компьютерный - 14 шт.
стул - 28 шт.

306эк

доска 100*150 см магнитно-маркерная В1211 - 1 шт.
стол компьютерный - 14 шт.
Стул 530х570х815 мм каркас металлический черный обивка ткань черного цвета - 28 шт.

Лекционный зал

312эк

видеопроектор LCD (1500) - 0 шт.
парты - 0 шт.
трибуна мультимедийная - 0 шт.

9. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

Учебная работа по направлению подготовки осуществляется в форме контактной работы с преподавателем, самостоятельной работы обучающегося, текущей и промежуточной аттестаций, иных формах, предлагаемых университетом. Учебный материал дисциплины структурирован и его изучение производится в тематической последовательности. Содержание методических указаний должно соответствовать требованиям Федерального государственного образовательного стандарта и учебных программ по дисциплине. Самостоятельная работа студентов может быть выполнена с помощью материалов, размещенных на портале поддержки Moodle.

Методические указания по формам работы

Лекционные занятия

Передача значительного объема систематизированной информации в устной форме достаточно большой аудитории. Дает возможность экономно и систематично излагать учебный материал. Обучающиеся изучают лекционный материал, размещенный на портале поддержки обучения Moodle.

Практические занятия

Форма организации обучения, проводимая под руководством преподавателя и служащая для детализации, анализа, расширения, углубления, закрепления, применения (или выполнения) разнообразных практических работ, упражнений) и контроля усвоения полученной на лекциях учебной информации. Практические занятия проводятся с использованием учебно-методических изданий, размещенных на образовательном портале университета.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением зрения:

– устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы

и др.;

- с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.;

- при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением слуха:

- письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

- с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;

- при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ с нарушением опорно-двигательного аппарата:

- письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;

- устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;

- с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ.

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;

- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;

- увеличение продолжительности проведения аттестации;

- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АООП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями зрения:

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскостную информацию в аудиальную или тактильную форму;

- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;

- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;

- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;

- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;

- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями опорно-двигательного аппарата (маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей):

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие):

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскпечатную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки

заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);
- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);
- минимизация внешних шумов;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины студентам с прочими видами нарушений (ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания):

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы;
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.

10. Методические рекомендации по освоению дисциплины (модуля)