

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Управление карьерой

Направление подготовки: 43.03.02 - Туризм

Профиль подготовки:

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) Прошкина О.В.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-5	Способность к самоорганизации и самообразованию
ПК-4	Способность организовывать работу исполнителей, принимать решение в организации туристской деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- методы и приемы самоорганизации и самообразования при построении карьеры;
- модели организации работы исполнителей и их карьеры, методы принятия решений в организации туристской деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства.

Должен уметь:

- организовывать самостоятельную работу и процесс самообразования, решать проблемы, возникающие в процессе карьерного планирования и развития;
- организовывать работу исполнителей, управлять персоналом в процессе реализации карьеры, принимать решения в организации деятельности персонала, в том числе с учетом социальной политики государства.

Должен владеть:

- способностью к самоорганизации и самообразованию;
- способностью организовывать работу исполнителей, принимать решения по разработке, реализации и корректировке карьерного плана в туристской деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства.

Должен демонстрировать способность и готовность:

- применять перечисленные знания, умения и навыки на практике.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ДВ.13 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 43.03.02 "Туризм ()" и относится к дисциплинам по выбору. Осваивается на 5 курсе в 9, 10 семестрах.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных(ые) единиц(ы) на 180 часа(ов).

Контактная работа - 6 часа(ов), в том числе лекции - 2 часа(ов), практические занятия - 2 часа(ов), лабораторные работы - 2 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 165 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 9 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: отсутствует в 9 семестре; экзамен в 10 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Сущность и типология карьеры.	9	1	0	0	35
2.	Тема 2. Этапы карьерного развития.	9	1	0	0	35
3.	Тема 3. Планирование карьеры.	10	0	1	0	35
4.2	Тема 4. Управление персоналом в процессе карьерного развития.	10	0	1	0	35
5.	Тема 5. Управление карьерой в современной организации.	10	0	0	2	25
	Итого		2	2	2	165

4.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Сущность и типология карьеры.

1. Понятие и виды карьеры.
2. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
3. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
4. Модель типов профессиональной личности Голланда.

5. Выбор карьеры: определяющие факторы.
6. Самооценка как первая ступень развития карьеры.
7. Тестирование как метод самооценки.
8. Оценка способностей и личных качеств.
9. Анализ сильных и слабых сторон.
10. Профессиональная ориентация, ее направления.

Тема 2. Этапы карьерного развития.

1. Стадии карьеры, их содержание.
2. Этапы жизни и стадии карьеры.
3. Точечные ориентиры карьеры.
4. Направления профессиональной ориентации.
5. Шок от реальности. Практика преодоления.
6. Кризис середины карьеры. Практика преодоления.
7. Конфликт возрастов. Пути преодоления.
8. Трудоустройство как начальный этап карьеры.
9. Цели карьерного развития.
10. Жизненные циклы карьеры.

Тема 3. Планирование карьеры.

1. Организационное планирование карьеры: основной принцип, преимущества, этапы.
2. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста.
3. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры.
4. Проблемы планирования карьеры.
5. Карьерные стратегии в системе управления персоналом.
6. Разработка плана профессионального и должностного продвижения.
7. Разработка и реализация личного карьерного плана.
8. Планирование карьеры специалиста.
9. Методика разработки карьерного плана.
10. Техника саморазвития для совершенствования карьеры работника.

Тема 4. Управление персоналом в процессе карьерного развития.

1. Система управления карьерой персонала.
2. Оценка персонала. Содержание и принципы. Проблемы оценок.
3. Методы оценки персонала, их сущность.

4. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки.
5. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности.
6. Аттестация руководителей и специалистов.
7. Организация работ по аттестации персонала.
8. Планирование последовательности. Схемы замещения должностей.
9. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета.
10. Формы подготовки резерва на выдвижение.

Тема 5. Управление карьерой в современной организации.

1. Организационное управление карьерой. Понятие, цели.
2. Совершенствование управления карьерой персонала в туристской организации.
3. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике.
4. Новые направления в развитии карьеры персонала.
5. Комплекс действий, необходимых для управления карьерным развитием.
6. Карьерная стратегия и типологии карьерных стратегий.
7. Карьерная стратегия в социально стабильных и нестабильных обществах.
8. Процесс карьерного развития управленца.
9. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьеры.
10. Проблемы карьерного развития и пути их преодоления.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 9			
	Текущий контроль		
1	Устный опрос	ОК-5	1. Сущность и типология карьеры. 2. Этапы карьерного развития.
2	Тестирование	ОК-5 , ПК-4	1. Сущность и типология карьеры. 2. Этапы карьерного развития.
Семестр 10			
	Текущий контроль		
1	Тестирование	ОК-5 , ПК-4	3. Планирование карьеры. 4. Управление персоналом в процессе карьерного развития. 5. Управление карьерой в современной организации.

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
2	Лабораторные работы	ОК-5, ПК-4	3. Планирование карьеры. 4. Управление персоналом в процессе карьерного развития. 5. Управление карьерой в современной организации.
3	Контрольная работа	ОК-5, ПК-4	3. Планирование карьеры. 4. Управление персоналом в процессе карьерного развития. 5. Управление карьерой в современной организации.
	Экзамен	ОК-5, ПК-4	

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

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 9					
Текущий контроль					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продемонстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2
Семестр 10					
Текущий контроль					
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	1
Лабораторные работы	Оборудование и методы использованы правильно. Проявлена превосходная теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения полностью освоены. Результат лабораторной работы полностью соответствует её целям.	Оборудование и методы использованы в основном правильно. Проявлена хорошая теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения в основном освоены. Результат лабораторной работы в основном соответствует её целям.	Оборудование и методы частично использованы правильно. Проявлена удовлетворительная теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения частично освоены. Результат лабораторной работы частично соответствует её целям.	Оборудование и методы использованы неправильно. Проявлена неудовлетворительная теоретическая подготовка. Необходимые навыки и умения не освоены. Результат лабораторной работы не соответствует её целям.	2

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

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

Приложение. Развёрнутое содержание оценочных средств - в прикреплённом файле F1371444760/Upr_kar_MU_k_Kontr_ab.pdf

Семестр 9

Текущий контроль

1. Устный опрос

Темы 1, 2

Тема 1. Сущность и типология карьеры.

1. Понятие и виды карьеры.
2. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
3. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
4. Модель типов профессиональной личности Голланда.
5. Выбор карьеры: определяющие факторы.
6. Самооценка как первая ступень развития карьеры.
7. Тестирование как метод самооценки.

8. Оценка способностей и личных качеств.
9. Анализ сильных и слабых сторон.
10. Профессиональная ориентация, ее направления.

Тема 2. Этапы карьерного развития.

1. Стадии карьеры, их содержание.
2. Этапы жизни и стадии карьеры.
3. Точечные ориентиры карьеры.
4. Направления профессиональной ориентации.
5. Шок от реальности. Практика преодоления.
6. Кризис середины карьеры. Практика преодоления.
7. Конфликт возрастов. Пути преодоления.
8. Трудоустройство как начальный этап карьеры.
9. Цели карьерного развития.
10. Жизненные циклы карьеры.

2. Тестирование

Темы 1, 2

1. Профессиональный рост человека, его влияния, авторитета, статуса, выраженный в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, вознаграждения и престижа ? это:

- a) карьера
- b) престиж
- c) власть
- d) стаж
- e) опыт

2. В зависимости от среды рассмотрения карьеру традиционно делят на:

- a) профессиональную и организационную
- b) организационную и внутреннюю
- c) внешнюю и внутреннюю
- d) профессиональную и межорганизационную
- e) все выше перечисленное

3. Виды карьеры по характеру происходящих изменений:

- a) карьера менеджера, карьера юриста, карьера врача
- b) вертикальная, горизонтальная, центростремительная
- c) властная, квалификационная, статусная, монетарная
- d) профессиональная, внутриорганизационная, межорганизационная
- e) все выше перечисленное

4. Повышение статуса работника в организации, выражаемое либо в присвоении очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за значительный вклад в развитие фирмы ? это:

- a) властная карьера
- b) статусная карьера
- c) монетарная карьера
- d) профессиональная карьера
- e) квалификационная карьера

5. Виды карьер по направлению движения работников в структуре организации:

- a) вертикальная, горизонтальная, центростремительная
- b) профессиональная, внутриорганизационная, межорганизационная
- c) карьера менеджера, карьера юриста, карьера врача
- d) все верно
- e) ничего не верно

6. Этот вид карьеры характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержание индивидуальных способностей, уход на пенсию:

- a) межорганизационная карьера
- b) профессиональная карьера
- c) квалификационная карьера
- d) монетарная карьера

е) властная карьера

7. Какой этап НЕ входит в этап деловой карьеры:

- а) становления
- б) сохранения
- в) начинания
- г) пенсионный
- е) предварительный

8. Вид карьеры, означающий, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития на различных должностях в разных организациях ? это:

- а) межорганизационная карьера
- б) профессиональная карьера
- в) квалификационная карьера
- г) монетарная карьера
- е) властная карьера

9. Предполагает профессиональный рост, движение по разрядам тарифной сетки той или иной профессии:

- а) статусная карьера
- б) монетарная карьера
- в) квалификационная карьера
- г) профессиональная карьера
- е) межорганизационная карьера

10. Повышение уровня оплаты труда, объема и качества предоставляемых ему социальных льгот ? это:

- а) квалификационная карьера
- б) статусная карьера
- в) монетарная карьера
- г) межорганизационная карьера
- е) профессиональная карьера

11. Повышение статуса работника в организации, выражаемое либо в присвоении очередного ранга за выслугу лет, либо почетного звания за значительный вклад в развитие фирмы ? это:

- а) властная карьера
- б) статусная карьера
- в) монетарная карьера
- г) квалификационная карьера
- е) межорганизационная карьера

12. Что входит в этап становления карьерного развития работника:

- а) подготовка к уходу на пенсию
- б) учеба, испытания на разных работах
- в) освоение работы, развитие навыков
- г) продвижение по служебной лестнице, рост квалификации
- е) пик совершенствования квалификации руководителя или специалиста

13. Отрезки трудовой жизни работника в какой-либо сфере деятельности ? это:

- а) этапы деятельности
- б) этапы деловой карьеры
- в) виды трудовой деятельности
- г) фазы развития профессионала
- е) профессиональная карьера

14. Предварительный этап карьеры ? это:

- а) освоение работы
- б) подготовка к уходу на пенсию
- в) учеба, испытания на разных работах
- г) продвижение по служебной лестнице
- е) занятие новым видом деятельности

15. Этап становления карьеры:

- a) до 25 лет
- b) до 30 лет
- c) до 45 лет
- d) до 50 лет
- e) до 55 лет

16. Расставьте по порядку фазы развития профессионала по этапу карьеры:

- a) Адент, Адаптант, Оптант, Интернал, Мастер, Авторитет, Наставник
- b) Оптант, Адепт, Адаптант, Интернал, Мастер, Авторитет, Наставник
- c) Оптант, Мастер, Адент, Интернал, Авторитет, Наставник, Адаптант
- d) Мастер, Оптант, Адент, Авторитет, Наставник, Интернал, Адаптант
- e) Интернал, Адаптант, Наставник, Мастер, Оптант, Адент, Авторитет

17. Работник, который может решить как простые, так и самые сложные профессиональные задачи, которым многим работником приходится не по плечу, это:

- a) Адепт
- b) Оптант
- c) Мастер
- d) Наставник
- e) Авторитет

18. Какой учёный считает, что каждый человек в определенной степени относится к одному из шести типов личности:

- a) А. Смит
- b) Аристотель
- c) Дж. Голланд
- d) Г. Байер
- e) Г. Гегель

19. К какому типу личности относится профессия ?адвокат?:

- a) социальный
- b) артистический
- c) реалистический
- d) исследовательский
- e) конвенциональный
- f) предпринимательский

20. Кто предложил исследовать теорию выбора карьеры (2 ответа):

- a) А. Смит
- b) Дж. Голланд
- c) Г. Байер
- d) Г. Гегель
- e) Е.А. Климова

Семестр 10

Текущий контроль

1. Тестирование

Темы 3, 4, 5

21. Сколько типов личности человека возможно, по мнению Дж. Голланда:

- a) 4
- b) 5
- c) 6
- d) 8
- e) 11

22. Целевой выбор ? это когда:

- a) выбор произошел случайно в силу некоего события
- b) вопрос о выборе не возникает в силу традиции, обычаев
- c) выбор сделан с целью удовлетворения собственных потребностей
- d) выбор профессии связан с представлением о своей миссии, призвании
- e) выбор связан с сознательным определением целей профессиональной деятельности, исходя из анализа реальных проблем и путей их решения

23. По какому принципу Е.А. Климова разделяла все виды деятельности в целях выбора карьеры:

- a) по предметам труда
- b) по производимому эффекту
- c) по уровню мировосприятия
- d) по качеству создаваемых объектов
- e) по количеству затраченного времени

24. Когда возникли системы управления карьерой руководителей и специалистов:

- a) 30-ые гг. 19 в.
- b) 40-ые гг. 20 в.
- c) 50-ые гг. 20 в.
- d) 90-ые гг. 20 в.
- e) 2000-ые гг.

25. Из каких элементов складывается управление карьерой:

- a) образования и связей
- b) возможностей и опыта
- c) возможностей и удачи
- d) опыта и умения управлять
- e) планирования и развития карьеры

26. Планированием карьеры сотрудника может заниматься (убрать лишнее):

- a) отдел кадров
- b) руководитель
- c) сам сотрудник
- d) пиар-менеджер
- e) менеджер по персоналу

27. Карьерограмма? это:

- a) высшая точка карьеры
- b) показатель уровня карьеры
- c) записи трудовой книжки работника
- d) записи достижений и нарушений работника
- e) формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист, чтобы получить необходимые знания и навыки для конкретной работы

28. При составлении плана карьерного продвижения (роста) руководителя и специалиста необходимо:

- a) рассмотреть последовательность возможного занятия должностей
- b) определить пути развития способностей и повышения квалификации
- c) предусмотреть систематическую оценку и контроль результатов труда
- d) оценить фундаментальные знания
- e) учесть, что со временем качества работника и требования к нему, как правило, возрастают
- f) все выше перечисленные

29. К числу объективных условий карьеры относятся:

- a) длина карьеры
- b) высшая точка карьеры
- c) показатель уровня позиции
- d) показатель потенциальной мобильности
- e) все вышеперечисленные

30. Кто относится к субъектам по планированию карьеры:

- a) сотрудник
- b) менеджер по персоналу
- c) непосредственный руководитель
- d) все ответы верны
- e) правильного ответа нет

31. Управление деловой карьерой ? это:

- a) обеспечение определенных темпов экономического роста, увеличение реализации продукции, развитие рынков сбыта, улучшение использования денежных ресурсов
- b) комплекс мероприятий, проводимые кадровой службой организации по планированию, мотивации и контролю служебного роста работника, исходя из его целей, потребностей, возможностей, способностей и склонностей
- c) целенаправленная деятельность по созданию трудового коллектива, который наилучшим образом способствовал бы совмещению целей и приоритетов организации и его работников
- d) формализованное представление о том, какой путь должен пройти специалист для того, чтобы получить необходимые знания и овладеть нужными навыками для эффективной работы на конкретном месте
- e) профессиональный рост человека, его влияния, власти, авторитета, статуса, выраженный в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, вознаграждения и престижа

32. Показателем, характеризующим эффективность управления развитием карьеры в организации, НЕ является:

- a) текучесть персонала
- b) продвижение в должности
- c) уровень интеллектуального развития работника
- d) сравнение результативности труда работников
- e) результаты опросов сотрудников

33. Какие преимущества получает сотрудник, имеющий план развития карьеры (3 ответа):

- a) потенциально более высокую степень удовлетворенности от работы в организации
- b) возможность целенаправленной подготовки к будущей профессиональной деятельности
- c) повышение конкурентоспособности на рынке труда
- d) возможность неформального общения с директорами предприятия
- e) возможность вхождения в круг акционеров или учредителей

34. Сотрудник должен не только пользоваться всеми доступными средствами профессионального развития, но и демонстрировать вновь приобретенные (3 ответа):

- a) навыки
- b) знания
- c) опыт
- d) материальные блага
- e) курсы обучения

35. Какой руководитель формирует точку зрения руководителей более высокого уровня о сотруднике:

- a) Непосредственный
- b) Добрый
- c) Остроумный
- d) Осмотрительный
- e) Справедливый

36. Какая наиболее признанная на сегодня одежда бизнесмена:

- a) пиджак, брюки, кроссовки
- b) брюки и футболка
- c) костюм
- d) смокинг
- e) спортивная форма

37. Развитием карьеры называют те действия:

- a) которые предпринимает сотрудник для реализации своего продвижения
- b) которые показывают профессиональные навыки сотрудника
- c) которые предпринимает генеральный директор для принятия на работу
- d) которые ведут к показателю потенциальной мобильности
- e) которые подразумевают личные качества работника

38. Что должно быть у деловой женщины при себе всегда:

- a) ручка с золотым пером или карандаш
- b) шоколадка
- c) запасная сумка
- d) зеркало
- e) транспорт

39. Характерные черты преуспевающего человека:

- уверенность в себе, эмоциональность, объективность
- уверенность в себе, общительность, объективность
- уравновешенность, необщительность
- способность к самоутверждению, общительность, неуравновешенность
- объективность, неуверенность в себе

40. Какой стране принадлежит эта пословица ? Не может управлять другими тот, кто не в состоянии управлять собой?:

- Италия
- Франция
- Германия
- Англия
- Россия

2. Лабораторные работы

Темы 3, 4, 5

Ситуационное задание.

Павел руководит обувной фабрикой ?Стрела? в течение 15 лет. Через два года он собирается выйти на пенсию и полностью посвятить себя любимому делу: выращиванию цветов. Как опытный руководитель, он понимает, что должен заранее подобрать и подготовить себе преемника. Это тем более важно, что ?Стрела? переживает не лучшие времена. Объемы производства падают, так как продукция фабрики не выдерживает конкуренции с импортной обувью, устаревшее оборудование требует замены.

Кандидаты на должность директора фабрики:

- Александр 45 лет, высшее образование, инженер-экономист; занимаемая должность начальник отдела снабжения (1 год); опыт работы - 3 года - генеральный директор ТОО Горизонт (установка металлических дверей); 15 лет служба в ВС (экономист, начальник финансовой части полка); навыки коммуникации, прилежание и аналитические способности - хорошие, авторитет коллективе средний, настойчивость - исключительная.
- Ирина 41 год, высшее образование, инженер-технолог; занимаемая должность главный технолог (5 лет); опыт работы 1 год зам. главного технолога, 3 года начальник цеха, 3 года инженер по снабжению, 3 года инженер-технолог (все - ?Стрела?); навыки коммуникации и прилежание отличные, аналитические способности - исключительные, авторитет коллективе и настойчивость - высокие.
- Игорь 54 года, высшее образование, инженер-механик; занимаемая должность главный инженер (11 лет); опыт работы 4 года главный инженер, 5 лет начальник производства, 4 года начальник цеха, 3 года бригадир, 6 лет токарь (все завод металлоконструкций); навыки коммуникации средние, аналитические способности - хорошие, прилежание исключительное, авторитет коллективе и настойчивость - высокие.

Павел рассматривает три возможные кандидатуры на свою должность, но не может сделать свой выбор.

Вопросы:

- Проанализируйте, к какому типу карьеры относится карьера каждого из трех кандидатов?
- Кого бы Вы посоветовали Павлу в качестве преемника? Почему?
- Составьте индивидуальный план профессионального развития для выбранного кандидата в форме презентации.

3. Контрольная работа

Темы 3, 4, 5

Темы контрольных работ

- Карьерное целеполагание и принципы карьерного развития (на примере ...).
- Определение приоритетных способов карьерного продвижения (на примере ...).
- Планирование карьеры как процесс личностного и профессионального самоопределения (на примере ...).
- Методика разработки карьерной стратегии (на примере ...).
- Показатели и модели профессионально-квалификационного продвижения (на примере ...).
- Совершенствование оценки профессионально-должностного продвижения (на примере ...).
- Оценка эффективности карьерного роста работников (на примере ...).
- Модели карьерного развития (на примере ...).
- Механизмы карьерного процесса (на примере ...).
- Карьерная мотивация и условия ее эффективного использования (на примере ...).
- Построение карт развития карьер сотрудников (на примере ...).
- Организационное и индивидуальное планирование карьеры (на примере ...).
- Разработка индивидуального плана профессионального роста (на примере ...).
- Самооценка работника с точки зрения развития карьеры (на примере ...).
- Саморазвитие личности как фактор успешной карьеры (на примере ...).
- Типы личностной ориентации при выборе карьеры (на примере ...).

17. Определяющие факторы и точечные ориентиры карьеры (на примере ...).
18. Этапы и темпы карьерного продвижения (на примере ...).
19. Управление карьерой, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров (на примере ...).
20. Проектирование системы планирования трудовой карьеры работника (на примере ...).
21. Проектирование системы контроля и регулирования трудовой карьеры работника (на примере ...).
22. Проектирование службы управления карьерой персонала в организации (на примере ...).
23. Управление карьерными процессами в организации (на примере ...).
24. Формы развития карьеры работников в организации (на примере ...).
25. Технологии сопровождения и развития карьеры (на примере ...).
26. Планирование последовательности схемы замещения должностей (на примере ...).
27. Кадровый резерв персонала, порядок формирования и формы подготовки резерва на выдвижение (на примере ...).
28. Профессиограмма: анализ и требования к формированию (на примере ...).
29. Гибкость карьерной стратегии как важнейший фактор ее жизнеспособности (на примере ...).
30. Карьерная среда и ее влияние на развитие карьеры (на примере ...).
31. Реализация и корректировка карьерного плана развития (на примере ...).
32. Кризис середины карьеры: практика преодоления (на примере ...).
33. Барьеры карьерного развития (на примере ...).
34. Проблемные периоды профессиональной карьеры, методика преодоления (на примере ...).
35. Профессиональная и должностная карьера в туризме (на примере ...).
36. Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество туристской организации (на примере ...).

Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Понятие и виды карьеры.
2. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
3. Выбор карьеры: определяющие факторы.
4. Стадии карьеры, их содержание.
5. Этапы жизни и стадии карьеры.
6. Кризис середины карьеры. Практика преодоления.
7. Цели карьерного развития.
8. Жизненные циклы карьеры.
9. Организационное планирование карьеры: основной принцип, преимущества, этапы.
10. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста.
11. Карьерные стратегии в системе управления персоналом.
12. Разработка плана профессионального и должностного продвижения.
13. Разработка и реализация личного карьерного плана.
14. Методы оценки персонала, их сущность.
15. Организация работ по аттестации персонала.
16. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета.
17. Организационное управление карьерой. Понятие, цели.
18. Совершенствование управления карьерой персонала в туристской организации.
19. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике.
20. Проблемы карьерного развития и пути их преодоления.

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

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

- 56 баллов и более - "зачтено".
- 55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

- 86 баллов и более - "отлично".
- 71-85 баллов - "хорошо".
- 56-70 баллов - "удовлетворительно".
- 55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 9			
Текущий контроль			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	10
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	10
Семестр 10			
Текущий контроль			
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	1	10
Лабораторные работы	В аудитории, оснащённой соответствующим оборудованием, обучающиеся проводят учебные эксперименты и тренируются в применении практико-ориентированных технологий. Оцениваются знание материала и умение применять его на практике, умения и навыки по работе с оборудованием в соответствующей предметной области.	2	10
Контрольная работа	Контрольная работа проводится в часы аудиторной работы. Обучающиеся получают задания для проверки усвоения пройденного материала. Работа выполняется в письменном виде и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	3	10
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)			

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы.

Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

- в печатном виде - в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки КФУ.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Википедия - <http://ru.wikipedia.org>

Справочная система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru>

Федеральная служба государственной статистики - <https://www.gks.ru>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Обучение строится на основе лекционных и практических занятий. Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов дисциплины, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне. В процессе изучения курса студенты получают устойчивые знания о значении и роли дисциплины в современной экономике. Теоретическое освоение курса предполагает изучение особенностей темы, осмысление круга проблем, определяющих теорию вопроса и необходимые компетенции.
практические занятия	Практическое освоение курса предполагает приобретение конкретных навыков в данной сфере. Студенты должны приобрести навыки, обозначенные в требованиях к направлению, знать, уметь и владеть указанными компетенциями. Особое внимание уделяется методам самоорганизации и самообразования студентов. Индивидуальные занятия предполагают работу каждого студента по индивидуальному (групповому) заданию и личный устный или письменный отчет. Для проверки эффективности преподавания дисциплины проводится контроль знаний студентов. При этом используются оценочные средства текущего и итогового контроля.
лабораторные работы	Подробное задание к выполнению лабораторной работы представлено в Разделе 6.3. Выполнение задания завершается разработкой и представлением презентации. Лабораторные задания нацелены на выработку и закрепление знаний, умений и навыков в области дисциплины. Особое внимание следует уделить вопросам, затрагивающим выработку необходимых компетенций.
самостоятельная работа	Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления студента с определенными разделами курса по литературе, рекомендованной для выполнения индивидуальных заданий по курсу. Самостоятельная работа также предполагает подготовку к тестированию и контрольной работе.
тестирование	В тестовых заданиях в каждом вопросе из представленных вариантов ответа правильный только один, кроме тех вопросов, в скобках к которым указано - 2 ответа, 3 ответа. Время тестирования ограничивается. Исключается возможность пользования конспектами и телефоном. Выполненные задания теста демонстрируют уровень владения материалом.
устный опрос	При подготовке к устному опросу необходимо изучить лекции и дополнительный материал, указанный в списке источников. Особое внимание следует уделить вопросам, затрагивающим выработку необходимых компетенций. Работа на занятиях предполагает активное участие в осуждении выдвинутых в рамках тем вопросов.

Вид работ	Методические рекомендации
контрольная работа	<p>Выполнение контрольной работы предполагает раскрытие темы, указанной в списке тем контрольных работ. Выбор темы контрольной работы осуществляется студентом самостоятельно. Рекомендуется обращать внимание на проблемные вопросы, затрагиваемые преподавателем в лекции, и группировать информацию вокруг них. Подробные требования к выполнению контрольной работы:</p> <p>С согласия преподавателя можно выбрать индивидуальную тему контрольной работы в рамках требований данной дисциплины.</p> <p>Структура контрольной работы:</p> <p>В контрольной работе должны присутствовать следующие структурные элементы: титульный лист; содержание; введение; основная часть; заключение; список использованной литературы и нормативно-справочных материалов; приложения.</p> <p>Общий объем контрольной работы составляет 20-25 страниц.</p> <p>Титульный лист оформляется в соответствии с образцом кафедры. Он должен быть подписан автором работы.</p> <p>Содержание включает развернутый перечень заголовков контрольной работы.</p> <p>Введение должно включать обоснование выбора темы, то есть доказательство ее актуальности. Также введение должно содержать данные, показывающие наличие положительного экономического или социального эффекта при условии решения обозначенных проблем. Здесь же указываются сформированные цели и задачи исследования, выбранные методы исследования. Введение занимает 1-2 страницы.</p> <p>Основная часть должна состоять из двух разделов (теоретического и практического), каждый из которых включает, как правило, 2-3 подраздела.</p> <p>В первом разделе, являющемся теоретическим, дается анализ состояния проблемы по литературным источникам.</p> <p>Второй раздел является аналитическим. В нем проводится анализ конкретной ситуации и предлагаются рекомендации по решению данной проблемы.</p> <p>Исследование осуществляется так, чтобы можно было выявить существующие проблемы, недостатки, выявить резервы или наметить пути улучшения ситуации.</p> <p>Заключение содержит краткие итоги проделанной работы в виде выводов. В заключении даются ответы на поставленные во введении цель и задачи, отражается основное содержание и полученные результаты. Заключение составляет 2-3 страницы.</p> <p>Список использованной литературы составляется в алфавитном порядке и должен содержать не менее 15 источников. В него включаются изданные источники, а также материалы предприятия.</p> <p>Приложения включают дополнительную, вспомогательную и уточняющую информацию. Это могут быть таблицы, графики и т.п. Большие по объему вычисления также должны быть приведены в приложениях (например, Приложение А, Б), а в тексте работы - только результаты.</p> <p>Контрольная работа должна быть оформлена в соответствии с ГОСТ 7.32-2001.</p> <p>Поля: левое 20 мм, правое 10 мм, верхнее и нижнее 20 мм. Рекомендуемый размер шрифта 14, Times New Roman, межстрочный интервал 1,5.</p> <p>Нумерация сквозная. Номер страницы проставляется в центре нижней части арабскими цифрами.</p> <p>Иллюстрации обозначаются словом Рисунок и нумеруются последовательно арабскими цифрами в пределах раздела. Также оформляются и таблицы. Например, Таблица 2.5.</p>
экзамен	<p>При подготовке необходимо опираться прежде всего на лекции, а также на источники, которые разбирались на занятиях в течение семестра. Студенту следует подробно изложить сущность двух вопросов из списка вопросов к экзамену. Обучающийся должен продемонстрировать всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала.</p>

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

Компьютерный класс.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 43.03.02 "Туризм"

Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Направление подготовки: 43.03.02 - Туризм

Профиль подготовки:

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

Основная литература:

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская; под ред. А.Я. Кибанова. - 4-е изд. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003671-7. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/551362>. - Текст : электронный.
2. Папкова О. В. Деловые коммуникации: учебник / О.В. Папкова - Москва : Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 160 с. - ISBN 978-5-16-100641-2. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/566178>. - Текст : электронный.
3. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: учебное пособие / Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 624 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003946-6. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/473927>. - Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Асалиев А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами: учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Т.Г. Строителева. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 143 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006913-5. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/414575>. - Текст : электронный.
2. Персональный менеджмент: Учебник / Резник С.Д., Бондаренко В.В., Удалов Ф.Е. и др. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 590 с. (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-011389-0. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/522696>. - Текст : электронный.
3. Генкин Б. М. Управление человеческими ресурсами : [учебник] / Б. М. Генкин. - Москва : НОРМА : ИНФРА-М, 2013. - 464 с. - Библиогр.: с. 453-463. - Гриф УМО. - В пер. - ISBN 978-5-91768-376-8 (Норма). - ISBN 978-5-16-006713-1 (Инфра-М). - Текст : непосредственный (10 экз.)

Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Направление подготовки: 43.03.02 - Туризм

Профиль подготовки:

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2016

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.