

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шарифуллин Рамиль Анварович

Должность: Директор Казанского филиала

Дата подписания: 2023.06.15

Уникальный программный ключ:

65fd6cbdf7eae29c01b701a2bc18bc13d71d71d0168b122e44091c4824483bc9

КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности»

Набор 2023 г.

Специальность: 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация: Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС

Разработчик: Нуртдинов А.Р. к.э.н., доцент _____

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № 14 от 22.06.2023).

Зав. кафедрой Макаров Анатолий Николаевич

Казань, 2023

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины (модуля)
Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности
наименование дисциплины в соответствии с учебным планом
для набора 2023

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ «__» _____ 20__ г.
подпись

Зав. кафедрой _____
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ «__» _____ 20__ г.
подпись

Оглавление

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	4
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ППСЗ/ОПОП	5
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	6
4.	Содержание дисциплины (модуля)	6
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	10
6.	Материально-техническое обеспечение	17
7.	Карта обеспеченности литературой	18
8.	Фонд оценочных средств	20

**Аннотация рабочей программы дисциплины
Планирование карьеры и профессионального роста
специалиста по экономической безопасности**

Автор-составитель: Нуртдинов А.Р.

Цель изучения дисциплины	Целью дисциплины «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности» является: формирование у будущих специалистов теоретических знаний и практических навыков качественного и количественного анализа рисков, и принятия управленческих решений в условиях неопределённости деятельности, которая в крайнем своём проявлении характеризуется вступлением элемента экономического риска.
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности» относится к обязательной части (Б1.О.31) программы специалитета по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность»
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	УК-6
Содержание дисциплины (модуля)	1. Теоретические основы управления карьерой 2. Планирование карьеры 3. Технологии, используемые при планировании карьеры 4. Развитие карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности 5. Гендерные аспекты развития карьеры 6. Факторы, способствующие успеху карьеры
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.
Форма промежуточной аттестации	Зачет

1. Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)

Цель дисциплины «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности» состоит в том, чтобы познакомить студентов с основными категориями, понятиями, законами планирования карьеры как научно-прикладной психологической дисциплины, познакомить с современными представлениями о карьере, основными существующими направлениями, со значимостью карьеры в личностном росте человека, с практикой построения карьеры.

Задачи изучения дисциплины «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности»:

- сформировать у студентов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в получении знаний по проектированию профессиональной карьеры;
- ознакомить студентов с современными технологиями, используемыми при планировании карьеры и профессионального роста;
- развить первичные умения и навыки в области поиска работы, трудоустройства и построения карьеры;
- научить определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональной сфере;
- выработать умения и навыки эффективного самомаркетинга.

Выработка у студентов умения пользоваться экономической литературой и самостоятельно повышать свой уровень знаний.

Организация активной работы студентов на семинарских занятиях и участие в дискуссиях с целью развития у них способности логически мыслить, самостоятельно принимать решения и отстаивать свою точку зрения.

Организация выступлений по проблемам, самостоятельно выбранным и изученным студентам.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1.	ИУК-6.1	Организовывает и совершенствует собственную деятельность с учетом имеющихся ресурсов (материальных, временных, личностных) и оптимально их использует
2.	ИУК-6.2	Реализует возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков в процессе непрерывного самообразования
3.	ИУК-6.3	Определяет стратегию личного развития и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и образования в течение всей жизни
4.	ИУК-6.4	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию развития в соответствии с динамично изменяющимися требованиями рынка труда, стратегией саморазвития и образования в течение всей жизни

2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности» относится к базовой части профессионального цикла (Б.1.О.31) по специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность».

Овладев теоретическими знаниями в данной области, имея четкие представления о приобретении ими практических навыков современных технологий, используемых при планировании карьеры и профессионального роста, также методов достижения успеха в профессиональной сфере. Таким образом, выпускник будет подготовлен к профессиональной правовой, организационно-управленческой, экономической, аналитической и научно-исследовательской деятельности в сфере экономической деятельности.

При освещении отдельных тем дисциплины «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности» особое внимание уделяют теоретическим знаниям относительно научно-методических основ в области поиска работы, трудоустройства и построения карьеры, необходимых для приобретения умений и навыков по формированию и использованию теоретических и механизмах институционального обеспечения экономической безопасности в современных условиях.

Для изучения дисциплины «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности» необходимо также освоение содержания следующих дисциплин ОПОП дисциплин: «Бизнес- планирование как элемент экономической безопасности организации», «Экономика организации (предприятия)», «Документарное обеспечение управленческой деятельности».

Знания и умения, приобретаемые студентом после освоения содержания дисциплины «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности», могут быть использованы при исследовании экономической безопасности.

3. Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 2

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам

			5 семестр
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	2	72	72
Контактная работа	-	30	30
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	-	42	42
Занятия лекционного типа	-	16	16
Занятия семинарского типа	-	14	14
В том числе с практической подготовкой(при наличии)	-	-	-
Форма промежуточной аттестации	Зачет	-	Зачет

4. Содержание дисциплины (модуля)

4.1. Текст рабочей программы по темам

Тема 1. Теоретические основы управления карьерой

Понятие и типы деловой карьеры. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере. Управление деловой карьерой. Основы теории X и теории Y. Особенности управления персоналом организации и управления человеческими ресурсами.

Тема 2. Планирование карьеры

Планирование карьеры персонала. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Типологические свойства личности. Структура мотивационно-потребностной сферы. Деловые качества. Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии. Карьерные ориентации личности. Особенности поколений.

Тема 3. Технологии, используемые при планировании карьеры

Портфолио карьерного продвижения. Карта карьеры М. Армстронга. Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития. Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя А. Я. Кибанова. Рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне.

Тема 4. Развитие карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности

Развитие карьеры персонала в организации. Развитие карьеры как личностный рост. Развитие карьеры на организационном уровне. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации. Принятие решений о продвижении по службе. Системы регистрации вакансий/объявления вакантных должностей. Системы служебно-профессионального продвижения. Система непрерывного опережающего образования.

Системы работы с кадровым резервом. Формирование и подготовка молодежного резерва на руководящие должности. Ротация кадров. Повышение совместимости работы и семьи. Гибкие условия труда и гибкие рабочие места. Роль деловой оценки в развитии карьеры. Развитие и поддержка карьеры на разных ее этапах. Развитие карьеры на индивидуальном уровне.

Тема 5. Гендерные аспекты развития карьеры

Гендерные роли и стереотипы. Гендерные отношения. Гендерное неравенство и дискриминация. Психологические различия между мужчинами и женщинами. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций. Гендерные аспекты лидерства и руководства. Изменение

гендерных границ. Изменение гендерных контрактов в постсоветский период. Особенности женской карьеры.

Тема 6. Факторы, способствующие успеху карьеры

Особенности развития женской карьеры различных типов в современных условиях. Особенности мужской карьеры. Традиционная мужская гендерная роль и ее ограничения. Проблема неконструктивного поведения. Вопросы карьеры в гендерной стратегии Российской Федерации. Основные направления реализации гендерного подхода при управлении карьерой.

**4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)
Тематический план**

Таблица 3

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Контактная работа	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1.	Теоретические основы управления карьерой	УК-6	14	8	6	2	4	-	вопросы для семинара (практического занятия)
2.	Планирование карьеры	УК-6	14	8	6	4	2	-	вопросы для семинара (практического занятия)
3.	Технологии, используемые при планировании карьеры	УК-6	14	8	6	4	2	-	вопросы для семинара (практического занятия)
4.	Развитие карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности	УК-6	10	6	4	2	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи
5.	Гендерные аспекты развития карьеры	УК-6	10	6	4	2	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), практические задачи
6.	Факторы, способствующие успеху карьеры	УК-6	10	6	4	2	2	-	вопросы для семинара (практического занятия), практические

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Контактная работа	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
									задачи
ВСЕГО			72	42	30	16	14	-	

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
1	Понятие и типы деловой карьеры. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере. Управление деловой карьерой.	8
2	Планирование карьеры персонала. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Типологические свойства личности. Структура мотивационно-потребностной сферы. Деловые качества. Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии. Карьерные ориентации личности. Особенности поколений.	8
3	Портфолио карьерного продвижения. Карта карьеры М. Армстронга. Сценарий анализа карьеры и разработки личного плана развития. Технология разработки личного жизненного плана карьеры руководителя А. Я. Кибанова. Рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне.	8
4	Развитие карьеры персонала в организации. Развитие карьеры как личностный рост. Развитие карьеры на организационном уровне. Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации. Принятие решений о продвижении по службе. Системы регистрации вакансий/объявления вакантных должностей. Системы служебно-профессионального продвижения. Система непрерывного опережающего образования. Системы работы с кадровым резервом. Формирование и подготовка молодежного резерва на руководящие должности. Ротация кадров. По-	6

	вышение совместимости работы и семьи. Гибкие условия труда и гибкие рабочие места. Роль деловой оценки в развитии карьеры. Развитие и поддержка карьеры на разных ее этапах. Развитие карьеры на индивидуальном уровне.	
5	Гендерные роли и стереотипы. Гендерные отношения. Гендерное неравенство и дискриминация. Психологические различия между мужчинами и женщинами. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций. Гендерные аспекты лидерства и руководства. Изменение гендерных границ. Изменение гендерных контрактов в постсоветский период. Особенности женской карьеры.	6
6	Особенности развития женской карьеры различных типов в современных условиях. Особенности мужской карьеры. Традиционная мужская гендерная роль и ее ограничения. Проблема неконструктивного поведения. Вопросы карьеры в гендерной стратегии Российской Федерации. Основные направления реализации гендерного подхода при управлении карьерой.	6

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

5.1. Учебно-методические рекомендации для обучающихся по видам учебных занятий

Дисциплина «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности» относится к числу дисциплин базовой части ОПОП (Б.1.Б.31). Изучается студентами на третьем курсе обучения.

Изучение дисциплины «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности» состоит в том, чтобы познакомить студентов с основными категориями, понятиями, законами планирования карьеры как научно-прикладной психологической дисциплины, познакомить с современными представлениями о карьере, основными существующими направлениями, со значимостью карьеры в личностном росте человека, с практикой построения карьеры.

Задачи изучения дисциплины «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности»:

- сформировать у студентов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в получении знаний по проектированию профессиональной карьеры;
- ознакомить студентов с современными технологиями, используемыми при планировании карьеры и профессионального роста;
- развить первичные умения и навыки в области поиска работы, трудоустройства и построения карьеры;
- научить определять наиболее эффективные пути, средства и методы достижения успеха в профессиональной сфере;
- выработать умения и навыки эффективного самомаркетинга.

Выработка у студентов умения пользоваться экономической литературой и самостоятельно повышать свой уровень знаний.

Организация активной работы студентов на семинарских занятиях и участие в дискуссиях с целью развития у них способности логически мыслить, самостоятельно принимать решения и отстаивать свою точку зрения.

Организация выступлений по проблемам, самостоятельно выбранным и изученным студентам.

Общие рекомендации по подготовке к лекционным (теоретический курс)

В период сессии студентам читаются лекции, на которых рассматриваются наиболее важные темы и разделы курса, а также рассматриваются вопросы, недостаточно полно или точно освещенные в учебной литературе или вызывающие затруднения у большого числа студентов.

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

Лекция-дискуссия

Лекция-консультация

Лекции – вид учебного занятия, основанный на устном систематическом и последовательном изложении материала по какой-либо проблеме, теме.

Основные этапы подготовки к лекционному занятию:

1. определение темы лекции (название – лаконичное, краткое, четкое);
2. выделение главных вопросов;
3. определение объема материала по каждому вопросу (в результате определяется объем всей лекции);
4. подбор и изучение всего литературного материала;
5. подбор наглядного материала, ТСО и дидактического материала к нему;
6. составление плана лекции;
7. написание полного текста лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить студентов с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия. Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Раскрывая содержание учебных вопросов, акцентировать внимание студентов на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов.

Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала риторические вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности студентов, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой студентов по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категориальный аппарат. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить план очередного семинарского занятия, дать краткие рекомендации по подготовке студентов к семинару. Определить место и время консультации студентам, пожелавшим выступить на семинаре с докладами и рефератами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

Лекция должна быть органически связана с другими видами учебных занятий: семинарами, лабораторными работами, учебной и производственной практикой, самостоятельной работой студентов.

Семинарские занятия

Общие рекомендации по подготовке к семинарам:

Для более глубокого изучения курса экономики проводятся практические занятия (семинары) на которых обсуждаются и углубленно изучаются наиболее трудно усваиваемые темы.

При подготовке к семинарскому занятию по теме прочитанной лекции преподавателю необходимо уточнить план его проведения, продумать формулировки и содержание учебных вопросов, выносимых на обсуждение, ознакомиться с новыми публикациями по теме семинара и составить список обязанностей и дополнительной литературы по вопросам плана занятия. Можно завести

рабочую тетрадь, в которой учитывать посещаемость занятий студентами и оценивать их выступления в соответствующих баллах. Оказывать методическую помощь студентам в подготовке докладов и рефератов.

В ходе семинара во вступительном слове раскрыть теоретическую и практическую значимость темы семинарского занятия, определить порядок его проведения, время на обсуждение каждого учебного вопроса. Дать возможность выступить всем желающим, а также предложить выступить тем студентам, которые по тем или иным причинам пропустили лекционное занятие или проявляют пассивность. Целесообразно в ходе обсуждения учебных вопросов задавать выступающим и аудитории дополнительные и уточняющие вопросы с целью выяснения их позиций по существу обсуждаемых проблем. Поощрять выступления с места в виде кратких дополнений и постановки вопросов выступающим и преподавателю. Для наглядности и закрепления изучаемого материала преподаватель может использовать таблицы, схемы, карты, презентации.

В заключительной части семинарского занятия следует подвести его итоги: дать объективную оценку выступлений каждого студента и учебной группы в целом. Раскрыть положительные стороны и недостатки проведенного семинарского занятия. Ответить на вопросы студентов. Назвать тему очередного занятия.

Рекомендации по темам:

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Рекомендации
1.	Теоретические основы управления карьерой	-
2.	Планирование карьеры	Подготовка докладов
3.	Технологии, используемые при планировании карьеры	Подготовка докладов
4.	Развитие карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности	Подготовка докладов, тесты
5.	Гендерные аспекты развития карьеры	Подготовка докладов.
6.	Факторы, способствующие успеху карьеры	Подготовка докладов

Образовательные технологии, используемые для проведения семинаров в интерактивной форме:

Деловая игра – метод имитации (подражания, изображения) принятия решений руководящими работниками или специалистами в различных производственных ситуациях (в учебном процессе – в искусственно созданных ситуациях), осуществляемый по заданным правилам группой людей в диалоговом режиме. Деловые игры применяются в качестве средства активного обучения экономике, бизнесу, познания норм поведения, освоения процессов принятия решения.

Тестирование – контроль знаний с помощью тестов, которые состоят из условий (вопросов) и вариантов ответов для выбора (самостоятельная работа студентов).

Метод кейс-стади – обучение, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций или задач. При данном методе обучения студент самостоятельно вынужден принимать решение и обосновать его.

Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

1) Учебно-методические рекомендации по изучению обучающимися вопросов, выносимых на самостоятельное изучение.

Виды и содержание самостоятельной работы студента по дисциплине:

- самостоятельная работа с книгой,
- самопроверка,
- выполнение упражнений (решение тестов),
- консультации

2) Учебно-методические рекомендации по выполнению отдельных форм самостоятельной работы.

Самостоятельная работа с книгой

Начинать изучение курса в целом или темы семинарского занятия необходимо с рассмотрения его содержания по программе, затем приступить к рассмотрению отдельных тем. Сначала знакомятся с содержащимися в данной теме вопросами, их последовательностью, а затем уже приступают к изучению содержания темы. При первом чтении необходимо получить общее представление об излагаемых вопросах. При повторном чтении необходимо параллельно вести конспект, в который заносить все основные понятия и закономерности рассматриваемой темы, зависимости и их выводы; впервые встретившиеся термины с краткими пояснениями их сущности. По возможности старайтесь систематизировать материал, представляйте его в виде графиков, схем, диаграмм, таблиц - это облегчает запоминание материала и позволяет легко восстановить его в памяти при повторном обращении. Не старайтесь наполнить конспект отдельными фактами и цифрами, их всегда можно отыскать в соответствующих справочных материалах. Вникайте в сущность того или иного вопроса - это способствует более глубокому и прочному усвоению материала. Переходить к изучению новой темы следует только после полного изучения теоретических вопросов, выполнения самопроверки и решения задач по предыдущей теме.

Самопроверка

Закончив изучение темы, ответьте на вопросы для самопроверки, которые акцентируют внимание на наиболее важных вопросах темы. При этом старайтесь не пользоваться конспектом или учебником. Частое обращение к конспекту показывает недостаточное усвоение основных вопросов темы. Необходимость частого обращения к учебнику показывает неумение правильно конспектировать основные понятия и закономерности темы. Внесите коррективы в конспект, который впоследствии поможет при повторении материала в период подготовки к зачету.

Выполнение упражнений (решение тестов)

Для более прочного усвоения теоретического материала после самопроверки необходимо выполнить упражнения и ответить на вопросы тестов по пройденной теме.

Консультации

При возникновении затруднений при изучении теоретической части курса, ответов на вопросы для самопроверки или решении задач, следует обращаться за письменной или устной консультацией к преподавателю в институт. При этом необходимо точно указать вопрос, вызывающий затруднение, место в учебнике, где он разбирается.

Учебно-методические рекомендации для обучающихся по подготовке к зачету

Зачет служит формой проверки качества освоения студентами учебного материала всей дисциплины в соответствии с утвержденной программой учебной дисциплины.

Зачет по предмету «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности» проводится в устной форме.

Для успешной сдачи зачета студенту необходимо регулярно посещать лекционные и семинарские занятия, изучать рекомендованную кафедрой учебную и научную литературу, нормативные и ненормативные правовые акты, заниматься самостоятельной работой по учебной дисциплине. В случае пробелов в знаниях необходимо их восполнить самостоятельно. При необходимости обратиться за помощью к преподавателю.

Проблемные вопросы можно задать и на консультации, которая в обязательном порядке проводится перед зачетом.

При подготовке к зачету необходимо обратиться к учебникам и учебным пособиям, рекомендованным кафедрой, конспектам лекций и иным материалам, составленным студентом в ходе учебного процесса. При ответе на вопросы зачета необходимо раскрыть теоретические понятия по ис-

следуемой проблематике, назвать существенные и отличительные признаки изучаемых явлений правовой действительности, рассмотреть их содержание и т.п. Теоретический материал должен быть подкреплен эмпирической основой (законодательство, судебная и иная правоприменительная практика, статистические данные и т.п.). Студенту желательно продемонстрировать знание различных взглядов ученых на исследуемую проблему, дать их аналитическую оценку и сформулировать собственное мнение по всем вопросам преподавателя. По отдельным темам курса уместно также показать их значение для практической деятельности, состояние нормативно-правового регулирования по исследуемой тематике (с указанием на коллизии, пробелы в законодательстве, если таковые имеются); характер сложившейся правоприменительной практики (ее единообразие или его отсутствие с указанием причин) и т.п.

Учебно-методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

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

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры в качестве способа конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т. ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

5.3. Информационное обеспечение освоения дисциплины (модуля)

Информационные, в том числе электронные ресурсы Университета, а также иные электронные ресурсы, необходимые для изучения дисциплины (модуля): *(перечень ежегодно обновляется)*

№ п/п	Наименование	Адрес в сети Интернет	Условия доступа
1.	ЭБС «ZNANIUM.COM»	https://znanium.com/ Основная коллекция Коллекция издательства Статут Znanium.com. Discovery для аспирантов	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
2.	ЭБС «ЮРАЙТ»	https://urait.ru/	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
3.	ЭБС «BOOK.ru»	https://www.book.ru/ коллекция издательства Проспект Юридическая литература;	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю

		коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент	
4.	East View Information Services	http://dlib.eastview.com/ Универсальная база данных периодики (электронные журналы)	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
5.	Электронный каталог РГУП	http://biblioteka.raj.ru/MegaPro/Web	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
6.	Информационно-образовательный потенциал РГУП	http://op.raj.ru/ электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
7.	Система электронного обучения «Фемида»	https://femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки	Зарегистрированному пользователю по логину и паролю
8.	Правовые системы	Гарант, Консультант	По ip-адресу в университете
9.	Национальная электронная библиотека (НЭБ)	https://rusneb.ru/	По ip-адресу в университете

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень используемого программного обеспечения
Б1.О.31	Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности	Аудитория 216 для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (здание учебного корпуса ЛК-2 – комната 3)	MS Windows 8.1 Pro

*Специальные помещения - учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ООП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.)

7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра экономики

Специальность: 38.05.01 Экономическая безопасность

Дисциплина: **Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности**

Курс: 3

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература		
Исаков, В. Б. Правовая аналитика : учебное пособие / В.Б. Исаков. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. — 384 с. : ил. - ISBN 978-5-91768-648-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1913680 (дата обращения: 19.04.2023). – Режим доступа: по подписке.	https://znanium.com/catalog/document?id=421864#bib	
Быкова, Т. А. Документационное обеспечение управления (делопроизводство) : учебное пособие / Т.А. Быкова, Т.В. Кузнецова, Л.В. Санкина ; под общ. ред. Т.В. Кузнецовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 304 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-004805-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1906701 (дата обращения: 19.04.2023). – Режим доступа: по подписке.	https://znanium.com/catalog/document?id=419112#bib	
Дополнительная литература		
Основы делопроизводства : учебное пособие / А.М. Асалиев, И.И. Миронова, Е.А. Косарева, Г.Г. Вукович. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 146 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/24426. - ISBN 978-5-16-015831-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1246746 (дата обращения: 19.04.2022). – Режим доступа: по подписке.	https://znanium.com/catalog/document?id=374319	

<p>Крюкова, Н. П. Документирование управленческой деятельности : учебное пособие / Н. П. Крюкова. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 268 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003134-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/991955 (дата обращения: 19.04.2023). – Режим доступа: по подписке.</p>	<p>https://znanium.com/catalog/document?id=359359#bib</p>	
<p>Мандель, Б. Р. PR: методы работы со средствами массовой информации : учебное пособие / Б.Р. Мандель. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2023. — 238 с. - ISBN 978-5-9558-0556-6. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1987479 (дата обращения: 19.04.2023). – Режим доступа: по подписке.</p>	<p>https://znanium.com/catalog/document?id=426141#bib</p>	

8. Фонд оценочных средств

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)


№ п.п.	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1. 1	Теоретические основы управления карьерой	УК-6	Кейс-измерители, коллоквиум, контрольные задания, разноуровневые задания и задачи, тесты, реферат
2. 2	Планирование карьеры	УК-6	Коллоквиум, контрольные задания, разноуровневые задания и задачи, тесты, реферат
3. 3	Технологии, используемые при планировании карьеры	УК-6	Кейс-измерители, коллоквиум, контрольные задания, разноуровневые задания и задачи, тесты, реферат
4. 4	Развитие карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности	УК-6	Деловая игра, кейс-измерители, коллоквиум, контрольные задания, разноуровневые задания и задачи, тесты, реферат
5. 5	Гендерные аспекты развития карьеры	УК-6	Кейс-измерители, коллоквиум, контрольные задания, задачи разноуровневые задания, тесты, реферат
6. 6	Факторы, способствующие успеху карьеры	УК-6	Коллоквиум, контрольные задания, разноуровневые задания и задачи, тесты, реферат

Кейс-измерители

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1.	ИУК-6.1	Организовывает и совершенствует собственную деятельность с учетом имеющихся ресурсов (материальных, временных, личностных) и оптимально их использует
2.	ИУК-6.2	Реализует возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков в процессе непрерывного самообразования
3.	ИУК-6.3	Определяет стратегию личного развития и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и образования в течение всей жизни
4.	ИУК-6.4	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию развития в соответствии с динамично изменяющимися требованиями рынка труда, стратегией саморазвития и образования в течение всей жизни

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p>КЕЙС-1 «Сам я выберу работу» Ситуация для рассмотрения</p> <p>Говорят, что предел человеческого счастья, это когда хобби приносит деньги. То есть идеальная работа - это хобби, твоё увлечение, которое приносит не только моральное удовлетворение, но и деньги. К сожалению, большинство из нас не может похвастаться таким счастьем. Многие благодарят судьбу, что их работа, по крайней мере, не вызывает отвращения. В наше непростое время все чаще приходится стоять между выбором: работа, сулящая хороший заработок, но совершенно не приносящая удовольствия, скорее, даже где-то морально тебя подавляющая, или интересная, разноплановая, которая дает тебе возможность развиваться, однако оплата труда не-большая. Но сложность дилеммы существует только на первый взгляд. Если правильно осознавать свои приоритеты в жизни, то не так уж сложно будет определиться. Впрочем, нельзя не учитывать гендерный аспект в принятии решения. Как известно, для мужчин работа является важной составляющей жизни, без которой они не смогут, собственно, чувствовать себя полноценно. С женщинами дело обстоит несколько иначе. Попробуем разобраться, чем и почему следует руководствоваться, когда вам придется выбирать между интересной, но не прибыльной работой и скучной, но денежной работой.</p>  <p>Задание для студентов № 1. Опишите требования к своей будущей работе, используя следующий перечень:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. З/п; 2. Отдаленность от дома; 	УК-6

	<p>3. Социальные гарантии; 4. График работы; 5. Карьерные перспективы; 6. Условия труда; 7. Стабильность компании.</p>																																									
2.	<p>КЕЙС-2 Задание для студентов № 2. Перед каждой из подгрупп представлено по 3 вакансии. Вам необходимо оценить их (по десятибалльной шкале), используя таблицу 1 и сделать вывод, какая вакансия всех более удовлетворяет вашим требованиям к своей будущей работе. Таблица 1 Оценка вакансий</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Мои требования к работе</th> <th>Вакансия 1</th> <th>Вакансия 2</th> <th>Вакансия 3</th> <th>Результат</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.З/п</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2.Отдаленность от дома</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3.Соц. гарантии</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4.График работы</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5.Карьерные перспективы</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6.Условия труда</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7.Стабильность компании</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">ЗАДАНИЕ</p> <p>1. Поясните, по каким причинам вам подходит или не подходит та или иная вакансия. 2. Представьте свои результаты.</p>	Мои требования к работе	Вакансия 1	Вакансия 2	Вакансия 3	Результат	1.З/п					2.Отдаленность от дома					3.Соц. гарантии					4.График работы					5.Карьерные перспективы					6.Условия труда					7.Стабильность компании					УК-6
Мои требования к работе	Вакансия 1	Вакансия 2	Вакансия 3	Результат																																						
1.З/п																																										
2.Отдаленность от дома																																										
3.Соц. гарантии																																										
4.График работы																																										
5.Карьерные перспективы																																										
6.Условия труда																																										
7.Стабильность компании																																										
3	<p>КЕЙС-3 Обучение персонала в сети универсамов АБК (около 600 сотрудников) Обучением персонала в компании занимались всегда, но оно не было централизованным. Скажем, новый кассир просто работал рядом с более опытным кассиром, который ему все и объяснял. Но в последние три года мы открываем по пять новых магазинов. А когда начинаешь принимать на работу людей в массовом количестве, то такая система становится просто неэффективной. Сейчас мы обучаем две группы сотрудников: рядовых специалистов (продавцов) и административных работников (старших администраторов, сменных администраторов и старших продавцов-кассиров). Продавцы обучаются у нас на базе специального магазина-тренажера (это одна из наших штатных торговых точек), где оборудован учебный класс. Занятия проводятся, как правило, в небольших группах из 5-6 человек в течение трех дней. Стажерам преподают теорию, а потом они тут же в магазине проходят практику под присмотром опытных продавцов. Аттестует новичков управление продаж: специалисты оценивают их знания и навыки и делают вывод, смогут ли они работать самостоятельно. Административное звено учится по другой программе. Менеджеры назначаются в основном из числа уже опытных сотрудников: хорошо зарекомен-</p>	УК-6																																								

	<p>довавший себя продавец переводится на должность старшего кассира, старший кассир – на должность сменного администратора и т. д. В этом случае обучение происходит, как правило, не в магазине-тренажере, а на рабочем месте. Стажировка в новой должности длится две недели, после чего проводится аттестация, по результатам которой сотрудник утверждается (или не утверждается) в новой должности.</p> <p>Но прослушать теоретические лекции время от времени мы рекомендуем и многим нашим старым работникам. Все административные <u>служащие</u> у нас учатся по одной программе, несмотря на то, что у них разные обязанности. Мы специально их готовим по всем направлениям, чтобы в компании была взаимозаменяемость. При нашем компактном <u>штатном расписании</u> это очень важно. Ротация персонала у нас осуществляется постоянно.</p> <p>К нам постоянно поступают предложения по проведению различных тренингов, мы их рассматриваем, изучаем, но пока ни на чем не остановились. Все вопросы, связанные с обучением в компании, курирует генеральный директор. Он находится в постоянном контакте с отделом кадров, который организует обучение и аттестацию. Специалисты по персоналу регулярно докладывают директору обстановку. Все затраты на обучение мы предусматриваем в <u>фонде оплаты труда</u>. На бюджет это, конечно, определенная нагрузка, но она себя оправдывает.</p> <p style="text-align: center;">ЗАДАНИЕ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Какие методы обучения персонала используются на предприятиях различного типа? 2. Как осуществляется оценка эффективности обучения персонала? 	
4	<p>КЕЙС-4 «КАК ОБЕСПЕЧИТЬ КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА КОМПАНИИ «САТУРН»?»</p> <p>В 1980-е годы возникла идея создать при <i>Дженерал Моторз</i> новую автомобильную компанию «Сатурн» с целью оживить продажи малолитражных автомобилей и добиться высокой степени удовлетворенности покупателей и клиентов.</p> <p>Основной лозунг «Сатурна» стал — превосходить и превзойти ожидания покупателей. Эта идея нашла отражения в пяти базовых ценностях новой организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> • заинтересованность в поддержке энтузиазма покупателей; • стремление к успеху и превосходству; • командный дух; • уважение и доверие; • постоянное совершенствование и развитие. <p>Лозунги были сами по себе достаточно хороши. Но самая трудная задача состояла в воплощении их на практике. Особенно важно было то, чтобы этими идеями прониклись работники сферы продаж. Вместо «продавцов» они становились «торговыми консультантами». При этом от них требовалось понять новую философию продаж, изменить свое отношение к покупателю и даже пересмотреть свой деловой словарный запас. Они должны были следовать следующим принципам и рекомендациям.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Слушай внимательно своего покупателя. 2. Создавай в отношениях с ним доверительную атмосферу. 3. Старайся превзойти ожидания клиента. 4. Придерживайся культуры взаимоотношений «Вы выиграли — мы выиграли». 	УК-6

5. Не оставляй клиента до тех пор, пока не убедишься, что его ожидания удовлетворены.
6. Заботься о том, чтобы восприятие клиентом качества продукта и услуг компании постоянно улучшалось.

ЗАДАНИЕ

1. Для разработки программы обучения «торговых консультантов» в компании «Сатурн» сформулируйте и обоснуйте основные потребности в обучении данных сотрудников.
2. Спроектируйте содержание программы их обучения.
3. Какие формы и методы обучения, по вашему мнению, наиболее предпочтительны в данном случае?
4. Проведите предварительную оценку эффективности предлагаемых мероприятий.

КЕЙС- 5. Организация карьеры в компании «БЕСТ-недвижимость»

Компания «БЕСТ-недвижимость» - «один из лидеров московского риэлтерского бизнеса» уделяет большое внимание построению карьеры сотрудников. Когда в компанию приходит перспективный сотрудник, ему сразу же дают понять, что на него возлагают особые надежды. Компания создает благоприятную мотивационную среду для развития сотрудника, он получает возможность принимать самое активное участие в программах обучения компании. И тогда его дальнейший успех зависит уже от него самого, от того, насколько активен он будет в построении собственной карьеры. Для обучения перспективных сотрудников в компании «БЕСТ-недвижимость» действует Кадровая Школа. Она была создана совместно с консалтинговой компанией «БЕСТ-тренинг». Презентация опыта обеих компаний в области построения корпоративных программ обучения прошла на семинаре «Профессионалы для профессионалов». Такие встречи «Бест-тренинг» проводит регулярно, на них представители различных компаний делятся своим опытом в области управления. Как строится работа Кадровой Школы? Обучение в Кадровой Школе проходит в несколько этапов или ступеней. Обучение на первой ступени проводится прежде, чем соискатель стал стажером: он получает базовые знания в области психологии и этики риэлтерского бизнеса, изучает законодательную базу. На второй ступени обучения стажеры получают навыки телефонного общения, искусства продаж. Затем проводится аттестация, по результатам которой стажер становится агентом. Есть два пути развития его дальнейшей карьеры. Агент становится наставником (координирует работу нескольких других агентов) или менеджером. Менеджеры могут вести определенные проекты или возглавлять небольшие «районные» офисы компании. Наиболее успешные менеджеры и агенты проходят обучение на третьей ступени Кадровой Школы. Обучение на третьей ступени дает возможность отработать навыки презентации услуг, управления процессом общения с клиентом, управления сделкой. За 9 лет существования компании в ее «стенах» выросло 700 сотрудников. Немало примеров, когда сотрудник компании за 2-3 года проходил путь от простого агента до руководителя офиса.

ЗАДАНИЕ

1. Какие карьерные перспективы есть у сотрудников компании?
2. По каким принципам осуществляется продвижение работников по служебной лестнице?

2. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса.	91-100
Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.	81-90
Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.	46-80
Кейс решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.	45
Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами курса.	50-100
Кейс решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.	49

3. Методические рекомендации по выполнению:

Цель кейсов – применить полученные теоретические знания к конкретной практической ситуации, выбрать наилучшие методы анализа и воздействия на проблему. Вследствие этого для работы с кейсом необходимо предварительно усвоить соответствующий теоретический материал.

Выполнять кейс-задание следует пошагово:

1. Внимательно прочитать текст, при этом особое внимание уделить пониманию сути описанных событий.
2. Далее следует анализ информации, избавляясь при этом от не нужной и выделяя наиболее важную. При этом:
 - разложить сложную ситуацию на части, создав упрощенный вариант;
 - рассмотреть ситуацию с различных точек зрения;

- ответить на конкретные вопросы: «что эта информация подразумевает?»; «что главное для этой фирмы?»).

Анализ должен закончиться кратким изложением заключений (ответов) студентов, на основании которых предстоит принять решение.

3. Разработка плана решения проблемы. План есть ограниченная во времени последовательность условных шагов с четким адресом исполнителя: кто что делает? как? когда? зачем? в какой последовательности? Таким образом, цель плана – разработать меры для разрешения рискованной ситуации и для устранения узких мест организации.

4. Подготовка письменного ответа. При подготовке письменного ответа, который будет обсуждаться в аудитории, и сдаваться преподавателю, необходимо еще раз проанализировать всю ситуацию с различных точек зрения, расставить акценты, отредактировать, избавиться от лишних теоретических рассуждений.

Особенно уделяется внимание последовательности шагов по приоритетности воплощения в жизнь решения студента. Ответ должен быть четким, логичным в изложении и аккуратным в оформлении.

5. Обсуждение в микрогруппе. После индивидуальной подготовки письменного ответа, проводится их «неформальное» обсуждение в микрогруппах студентов (4–5 человек). В предварительной дискуссии в течение 30–40 мин. составляются различные варианты решения кейс-ситуации, учитываются разные мнения, на основании которых принимается совместное решение микрогруппы.

6. Обобщение итогов в аудитории. Завершающий этап – это обсуждение под руководством преподавателя предложенных микрогруппами вариантов решения кейса общей аудиторией.

Важную роль в дискуссии играет манера преподнесения результатов анализа, аргументированность предлагаемого решения, умение убеждать, слушать партнеров, публично выступать.

Вопросы для занятий семинарского типа (семинаров, коллоквиумов)

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1.	ИУК-6.1	Организовывает и совершенствует собственную деятельность с учетом имеющихся ресурсов (материальных, временных, личностных) и оптимально их использует
2.	ИУК-6.2	Реализует возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков в процессе непрерывного самообразования
3.	ИУК-6.3	Определяет стратегию личного развития и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и образования в течение всей жизни
4.	ИУК-6.4	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию развития в соответствии с динамично изменяющимися требованиями рынка труда, стратегией саморазвития и образования в течение всей жизни

Тема 1 семинара: Теоретические основы управления карьерой

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Понятие и типы деловой карьеры	УК-6
2.	Виды карьерного процесса	УК-6
3.	Этапы карьеры	УК-6
4.	Новое отношение к деловой карьере	УК-6
5.	Управление деловой карьерой	УК-6

Тема 2 семинара: Планирование карьеры

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Планирование карьеры персонала	УК-6
2.	Индивидуальный план карьеры	УК-6
3.	Структура мотивационно-потребностной сферы	УК-6
4.	Деловые качества	УК-6
5.	Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии	УК-6

Тема 3 семинара: Технологии, используемые при планировании карьеры

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Портфолио карьерного продвижения	УК-6
2.	Карта карьеры М. Армстронга	УК-6
3.	Рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне	УК-6
4.	Технология планирования карьеры Н. Карр-Руфино	УК-6

Тема 4 семинара: Развитие карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Развитие карьеры персонала в организации	УК-6
2.	Развитие карьеры как личностный рост	УК-6
3.	Развитие карьеры на организационном уровне	УК-6
4.	Система непрерывного опережающего образования. Системы работы с кадровым резервом	УК-6
5	Формирование и подготовка молодежного резерва на руководящие должности. Ротация кадров. Повышение совместимости работы и семьи.	УК-6

Тема 5 семинара: Гендерные аспекты развития карьеры

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Гендерные роли и стереотипы. Гендерные отношения	УК-6
2.	Гендерное неравенство и дискриминация	УК-6
3.	Гендерные аспекты лидерства и руководства	УК-6
4.	Изменение гендерных границ	УК-6
5.	Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций	УК-6

Тема 6 семинара: Факторы, способствующие успеху карьеры

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Особенности развития женской карьеры различных типов в современных условиях	УК-6
2.	Особенности мужской карьеры	УК-6
3.	Вопросы карьеры в гендерной стратегии Российской Федерации	УК-6
4.	Традиционная мужская гендерная роль и ее ограничения	УК-6
5.	Проблема неконструктивного поведения	УК-6

2. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	91-100
теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, неко-	81-90

торые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	
теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнены, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки.	46-80
теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	45
теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	50-100
теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	49

Комплект заданий для контрольной работы

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1.	ИУК-6.1	Организовывает и совершенствует собственную деятельность с учетом имеющихся ресурсов (материальных, временных, личностных) и оптимально их использует
2.	ИУК-6.2	Реализует возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков в процессе непрерывного самообразования
3.	ИУК-6.3	Определяет стратегию личного развития и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и образования в течение всей жизни
4.	ИУК-6.4	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию развития в соответствии с динамично изменяющимися требованиями рынка труда, стратегией саморазвития и образования в течение всей жизни

Тема 1: Теоретические основы управления карьерой

Вариант 1

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Новое отношение к деловой карьере современной России	УК-6
2.	Управление деловой карьерой в условиях кризиса	УК-6

Тема 2: Планирование карьеры

Вариант 1

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Индивидуальный план карьеры сотрудников предприятий	УК-6
2.	Деловые качества сотрудников в современном мире	УК-6

Тема 3: Технологии, используемые при планировании карьеры

Вариант 1

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Рекомендации по планированию карьеры на организационном уровне	УК-6
2.	Технология планирования карьеры Н. Карр-Руфино	УК-6

Тема 4: Развитие карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности

Вариант 1

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Развитие карьеры как личностный рост	УК-6
2.	Формирование и подготовка молодежного резерва на руководящие должности	УК-6

Тема 5: Гендерные аспекты развития карьеры

Вариант 1

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Гендерные аспекты лидерства и руководства	УК-6
2.	Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций	УК-6

Тема 6: Факторы, способствующие успеху карьеры

Вариант 1

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	Особенности развития женской карьеры различных типов в современных условиях	УК-6
2.	Вопросы карьеры в гендерной стратегии Российской Федерации	УК-6

2. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	91-100
теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	81-90
теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнены, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки.	46-80
теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	45
теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	50-100
теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	49

Комплект разноуровневых задач/заданий

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1.	ИУК-6.1	Организовывает и совершенствует собственную деятельность с учетом имеющихся ресурсов (материальных, временных, личностных) и оптимально их использует
2.	ИУК-6.2	Реализует возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков в процессе непрерывного самообразования
3.	ИУК-6.3	Определяет стратегию личного развития и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и образования в течение всей жизни
4.	ИУК-6.4	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию развития в соответствии с динамично изменяющимися требованиями рынка труда, стратегией саморазвития и образования в течение всей жизни

Задачи реконструктивного уровня

№ п/п	Задание	Код компетенции (части) компетенции
1.	<p>Задача 1: Опросник «Осенний» лидер как узнать, что «осенние» компетенции лидера развиты достаточно сильно? Для того чтобы это определить, отметьте в следующем тесте качества, которые вам свойственны. Обратите особое внимание на те компетенции, которые вы отметили минусом, именно на них следует сосредоточиться, для того чтобы развить сезон «осень».</p> <p>Вам свойственны следующие качества «осеннего» лидера: +/-</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проектное мышление. У природного «осеннего» лидера это происходит быстро, часто невербально и неосознанно 2. Цели легко формулируются 3. Высокая избирательность к той информации, которая нужна для дела 4. Внутренняя потребность в достижении цели и завершении дела 5. Избирательность общения. Это проявляется в выборе подходящего для дела человека из массы людей 6. Избирательно-деловая память, обусловленная прагматическими интересами 7. Склонность к организационной, менеджерской деятельности 8. Уверенность в своих силах, способностях, возможностях и решительность 9. Способность эффективно разрешать ситуации 10. Делегирование ответственности другим людям 11. Быстрая ориентация в ситуациях, требующих практического применения планирования и организации людей 12. Находчивость в использовании ресурсов 13. Способность эффективно управлять временем и деньгами 14. Умение требовать и добиваться от других людей принятия ответственности и выполнения обязательств 	УК-6

	<p>15. Хорошая обучаемость при формировании организаторских знаний, навыков и умений</p> <p>16. Решение практических вопросов с учетом возможностей команды и индивидуальных возможностей каждого исполнителя</p> <p>17. Умение взять ответственность на себя</p> <p>18. Чувство меры в принятии ответственности</p> <p>19. Умение расставлять приоритеты и следовать им</p> <p>20. Умение выстраивать цель во взаимосвязи различных задач, действий, операций</p> <p>21. Учет множества факторов при принятии решений</p> <p>22. Умение принимать решения в условиях неопределенности</p> <p>23. Способность к профилактике «сгорания»</p> <p>Подсчитайте количество «+».</p> <p>Менее 10 – компетенции сезона «осень» требуют серьезного и вдумчивого развития.</p> <p>От 10 до 16 – компетенции сезона «осень» развиты неплохо, но требуют дальнейших тренировок.</p> <p>От 16 до 20 – компетенции сезона «осень» развиты хорошо, но нет предела совершенствованию.</p> <p>Более 20 – вы – лидер- «осень» или лидер, который хорошо развил в себе компетенции «осени».</p> <p>Оцените, насколько развиты в вас «осенние» лидерские компетенции. Экономический кризис – это период, когда такие качества, как результативность, умение четко формулировать задачи и решать их, приобретают огромное значение. Осень – плодоносный сезон. Качества «осени», несомненно, важны и необходимы в профессиональной деятельности. Но, развивая в себе лидерские качества, достигнув максимальной творческой, профессиональной плодотворности, человек может утратить вкус достижений. Поэтому важно соблюдать гармонию и развиваться в разных направлениях.</p>	
2.	<p>Задача 2: Инструкция. Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). Время на выполнение методики 10 – 15 минут.</p> <p>Тест «КОС-2»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми? 2. Нравится ли вам заниматься общественной работой? 3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей? 4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации? 5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь? 6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения? 7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-нибудь другим занятием, чем с людьми? 8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений? 9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые старше вас по возрасту? 	УК-6

<p>10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?</p> <p>11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?</p> <p>12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было выполнить сегодня?</p> <p>13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?</p> <p>14. Стремитесь ли вы добиться того, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?</p> <p>15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?</p> <p>16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязательств, обязанностей?</p> <p>12 Столяренко Л.Д. Основы психологии: практикум.</p> <p>17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?</p> <p>18. Часто ли при решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?</p> <p>19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?</p> <p>20. Правда ли, что вы плохо ориентируетесь в незнакомой для вас обстановке?</p> <p>21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?</p> <p>22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удастся закончить начатое дело?</p> <p>23. Испытываете ли вы затруднение, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?</p> <p>24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?</p> <p>25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?</p> <p>26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы ваших товарищей?</p> <p>27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых людей?</p> <p>28. Верно ли, что вы редко стремитесь доказать свою правоту?</p> <p>29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?</p> <p>30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?</p> <p>31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?</p> <p>32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не сразу было принято товарищами?</p> <p>33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?</p> <p>34. Охотно ли вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?</p> <p>35. Правда ли, что вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?</p> <p>36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?</p> <p>37. Верно ли, что у вас много друзей?</p> <p>38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?</p> <p>39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?</p> <p>40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?</p> <p><i>Ключ к тесту</i></p>	
Коммуникативные склонности	
Ответы (+) да 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37 (-) нет 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31,	

35, 39					
Организаторские склонности					
(+) да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38 (-) нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40					
<i>Обработка результатов теста</i>					
<p>Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру – 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и организаторским склонностям с помощью ключа для обработки данных «КОС-2». За каждый ответ «да» или «нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в ключе отдельно по соответствующим склонностям, приписывается один балл. Экспериментально установлены пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано ниже.</p>					
<i>Уровни коммуникативных и организаторских склонностей</i>					
Сумма баллов	1 – 4	5 – 8	9 – 12	13 – 16	17-20
Уровень	Очень низкий	Низкий	Средний	Высокий	Высший
<p>Испытуемые, получившие оценку 1 – 4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.</p> <p>Набравшие 5 – 8 баллов имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.</p> <p>Для испытуемых, набравших 9 – 12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью.</p> <p>Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.</p> <p>Оценка 13 –16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.</p> <p>Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17 – 20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях. Непринужденно ведут себя в новом коллективе. Инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Настойчивы и одержимы в деятельности.</p>					

Задание творческого уровня

№	Задание	Код компетенции (ча-
---	---------	----------------------

п/п		сти) компетенции
1.	<p>Дайте понятие «деловая карьера». Каковы основные виды деловой карьеры? К какому типу относится ваша карьера? Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным? Назовите основные виды карьерного процесса. К какому виду относится ваша карьера? Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь? Каким образом должностная карьера связана с профессиональной? Кто является субъектом управления карьерой? Проанализируйте систему управления карьерой в вашей организации.</p>	УК-6
2.	<p>Дайте понятие планирование карьеры. Как осуществляется планирование карьеры в вашей организации? Каким образом отражается должностной рост и ротация в карьерных планах? Укажите задачи планирования карьеры для индивида, кадровой службы и руководителя.</p> <p>Что такое индивидуальный план карьеры? Есть ли у вас краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный план развития карьеры? Опишите процесс разработки индивидуальных планов карьеры в организации. Зачем в организации проводится обучение планированию карьеры? Разработайте программу семинара по обучению планированию карьеры для вашей организации. Укажите психологические факторы, с вашей точки зрения, следует учитывать при планировании карьеры руководителей и сотрудников в вашей организации?</p>	УК-6
3.	<p>Проанализируйте данные диагностики деловых и личных качеств молодого специалиста. Составьте для него индивидуальный план карьеры в вашей организации на 5 лет. Осуществите разработку для себя краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного плана карьеры, пользуясь технологией Н. Карр-Руфино. Разработайте проект плана развития карьеры персонала для вашей организации.</p>	УК-6
4.	<p>Перечислите типы отклонения карьеры от нормы. Каковы основные типы кадровой политики в отношении управления карьерой? Какой тип политики характерен для вашего предприятия (организации)? Укажите факторы, определяющие успешность карьеры. Перечислите наиболее значимыми в современных условиях.</p>	УК-6
5.	<p>Какие виды ротации применяются в вашей организации? Какие меры по повышению совместимости работы и семьи вы считаете целесообразными для внедрения в вашей организации? Укажите гибкие условия труда и гибкие рабочие места? Возможно ли их внедрение в вашей организации?</p>	УК-6

2. Критерии оценивания:

Задачи реконструктивного уровня

Критерии	Баллы
Выставляется обучаемому, правильно решившему 90-100 % задач	90-100
Выставляется обучаемому, правильно решившему 70-89 % задач	70-89
Выставляется обучаемому, правильно решившему 50-69 % задач	50-69
Выставляется обучаемому, правильно решившему 49 % и менее задач	49

Выставляется обучаемому, правильно решившему 50-100 % задач	50-100
Выставляется обучаемому, правильно решившему 49 % и менее задач	49

Задание творческого уровня

Критерии	Баллы
теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	91-100
теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.	81-90
теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнены, некоторые из выполненных заданий, содержат ошибки.	46-80
теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	45
теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	50-100
теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий	49

3. Методические рекомендации по выполнению:

Цель выполнения разноуровневых задач и заданий – оценка уровня усвояемости обучающимися теоретических знаний и наличие сформированности практических навыков по дисциплине «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности».

Задания и задачи оформляются в печатном виде и задаются ведущему курс преподавателю. Общий алгоритм для решения задач реконструктивного уровня:

1. Прочитать и проанализировать условие задачи. Обучающийся должен понять, о чём идёт речь в задаче, какие понятия используются, о каких принципах, законах или явлениях идёт речь.
2. Анализ данных. Обучающийся должен подумать, каким способом по ним можно получить требуемый результат. Это может быть использование готовых формул, вывод формул, построение логических цепочек.
3. Применение способа к исходным данным, в частности, проведение вычислений.
4. Анализ ответа с точки зрения его смысла и соответствия условию.

Для решения выполнения заданий творческого уровня необходимо:

- внимательно прочитать задание,
- повторить учебный материал, соответствующей тематике задания,

- собрать необходимый теоретический и практический материал,
- проанализировать собранный материал по критериям соответствия и полноты ответа на задание,
- последовательно ответить на поставленные в задании вопросы,
- оформить работу в печатном виде.

При этом ответ должен быть обоснован, четко и ясно изложен, схемы и рисунки выполнены аккуратно.

Оценочное средство «Деловая игра»

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1.	ИУК-6.1	Организовывает и совершенствует собственную деятельность с учетом имеющихся ресурсов (материальных, временных, личностных) и оптимально их использует
2.	ИУК-6.2	Реализует возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков в процессе непрерывного самообразования
3.	ИУК-6.3	Определяет стратегию личного развития и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и образования в течение всей жизни
4.	ИУК-6.4	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию развития в соответствии с динамично изменяющимися требованиями рынка труда, стратегией саморазвития и образования в течение всей жизни

Тематика «Безопасный торгово-посреднический бизнес»

№ п/п	Вопросы	Код компетенции (части компетенции)
1.	Безопасный торгово-посреднический бизнес	УК-6

2. Методические рекомендации по проведению «Деловой игры»

Разбить обучающихся на три группы, которые будут выполнять роли «завода изготовителя», «торгово-посреднической фирмы «Орион»», «торговой фирмы». Раздать в группы соответствующую инструкцию информацию, обмениваться этой информацией между группами нельзя. Торгово-посредническая фирма должна договориться и заключить договоры с заводом и торговой фирмой. Конечные результаты договоров преподаватель фиксирует на доске (цена, количество товара, общая сумма сделки, процент штрафа за срыв поставки, срок поставки), затем сообщает, что поставка сорвана и анализирует ход игры, раскрывая суть скрытой махинации. Игра начинается с переговоров между торгово-посреднической фирмой «Орион» и торговой фирмой. Затем торгово-посредническая фирма «Орион» ведет переговоры с заводом изготовителем. Инструктивная информация для торгово-посреднической фирмы «Орион».

Вы -руководитель торгово-посреднической фирмы «Орион», закупаете большие оптовые партии товара как можно дешевле и находите оптового покупателя (торговую фирму), который скупает всю партию по более высокой цене. Вы доставляете товар к оптовому покупателю сами. При заключении сделки с заводом-производителем, вы стараетесь не только купить товар подешевле, но и обезопасить себя. В случае срыва поставок, завод обязуется, по договору с вами, не только вернуть предоплату, но и компенсировать ущерб от срыва поставок, заплатив 30% (по договору) штрафа –компенсации от общей суммы сделки. Ваши оптовые покупатели обычно тоже требуют в договоре 30% компенсации, в случае срыва поставок, 30%.

Инструктивная информация торговой фирме. Вы -руководитель торговой фирмы. Вы задумали хитрую комбинацию: хотите найти «простодушную» торгово-посредническую фирму, у которой вы приобрели бы партию автомашин «Юпитер» по 230 тыс. руб. при условии, что они бы доставили машины в ваш сибирский район, где бы вы успешно продали бы их по 250-270 тыс. руб. По вашей задумке вам необходимо добиться такого договора с этой «простодушной» фирмой, чтобы, в случае срыва поставок, они должны были вернуть не только предоплату, но и компенсацию за срыв поставок в размере 30% от общей суммы сделки. На самом деле вы находитесь в сговоре с руководителем завода «Юпитер» и знаете, что поставки будут сорваны и тогда «поставщикам» придется возвращать вам и предоплату и 30% штрафа от суммы сделки, поэтому вы заинтересова-

ны в максимальной сумме сделки. Но ваша задача вести себя так, чтобы «простаки» ни о чем не догадались. Инструктивная информация «заводу-изготовителю». Вы -руководитель завода «Юпитер». В сговоре с одним надежным человеком из торговой фирмы вы задумали хитрую комбинацию: вы очень дешево (по 200 тыс.руб. и даже дешевле) обещаете продать «простодушной» торгово- посреднической фирме «Орион», заключаете договор даже с обязательством компенсировать ущерб от срыва поставок в размере 30% (по договору) от общей суммы сделки.

Вы заранее знаете, что вы сорвете поставки, поэтому заинтересованы, чтобы сумма сделки была минимальной, тогда и штраф заплатите минимальный. Но ваша задача –чтобы «простаки» из «Ориона» не догадалась, что поставки будут сорваны. Вы знаете, что с этим «Орионом» ваш надежный знакомый заключил сделку на большую сумму и, в случае срыва поставок, «Орион» заплатит 30% от суммы сделки вашему надежному человеку, таким образом, вы и ваш человек получите солидный «навар» за счет «Ориона».

Критерии оценки:

– оценку «отлично» получают обучающиеся, хорошо, глубоко, качественно проработавшие проблему, выработавшие свою точку зрения и аргументы для убеждения участников игры, привлечшие дополнительный материал, проявившие активность в ходе игры, успешно справившиеся с заранее полученной ролью.

– оценку «хорошо» получают обучающиеся качественно проработавшие проблему, но не достигшие глубины в ней, приводящие поверхностные аргументы для убеждения участников игры, не привлечшие дополнительный материал, проявившие активность в ходе игры, качественно справившиеся со своей ролью, но не проявившие изобретательность и гибкость в ходе игры.

– оценка «удовлетворительно» получают обучающиеся, неглубоко проработавшие проблему, выработавшие свою точку зрения, но не имеющие 68 аргументы для убеждения участников игры, не привлечшие дополнительный материал, проявившие малую активность в ходе игры.

– оценку «неудовлетворительно» получают обучающиеся, не проработавшие проблему, не выработавшие свою точку зрения, не привлечшие дополнительный материал, не проявившие активность в ходе игры.

3. Критерии оценивания «Деловой игры»:

Максимальное количество баллов - 5, при условии ответа на все вопросы.

- логичность и последовательность в изложении материала 1 балл;

- способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса 1 балл;

- обоснованность выводов 1 балл.

Итого 3 балла при условии выполнения всех пунктов.

Критерии	Оценка	Баллы
Студент дает правильные ответы на 90-100% заданий	5 (отлично)	5
Студент дает правильные ответы на 70-90% заданий	4 (хорошо)	4
Студент дает правильные ответы на 50-70% заданий	3 (удовлетворительно)	3
Студент дает правильные ответы на 50% заданий	2 (неудовлетворительно)	менее 1

Темы рефератов

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1.	ИУК-6.1	Организовывает и совершенствует собственную деятельность с учетом имеющихся ресурсов (материальных, временных, личностных) и оптимально их использует
2.	ИУК-6.2	Реализует возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков в процессе непрерывного самообразования
3.	ИУК-6.3	Определяет стратегию личного развития и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки и образования в течение всей жизни
4.	ИУК-6.4	Выстраивает гибкую профессиональную траекторию развития в соответствии с динамично изменяющимися требованиями рынка труда, стратегией саморазвития и образования в течение всей жизни

Темы

№ п/п	Темы	Код компетенции (части) компетенции
5семестр		
1.	Карьера как активная жизненная стратегия	УК-6
2.	Развитие научного знания о планировании карьеры в рамках психологической науки	УК-6
3.	Исследования детерминант карьерного выбора и развития карьеры в зарубежных странах	УК-6
4.	Карьера как процесс профессионализации личности	УК-6
5.	Формирование резерва кадров и планирование деловой карьеры специалиста по экономической безопасности	УК-6
6.	Психологические типы личности и профессиональные предпочтения	УК-6
7.	Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций	УК-6
8.	Самопознание и самовоспитание как условие карьерного роста	УК-6
9.	Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице	УК-6
10.	Стратегии карьерного роста молодого специалиста	УК-6
11.	Планирование и управление деловой карьеры	УК-6
12.	Резюме и технология его написания	УК-6
13.	Карьерный рост и личностное развитие как проектирование самого себя	УК-6
14.	Технология разработки проекта карьерного роста и личностного развития специалиста по экономической безопасности	УК-6
15.	Жизненные правила цивилизованного карьериста	УК-6

Методические рекомендации по написанию реферата

Реферат является самостоятельным библиографическим исследованием студента, носящим описательно-аналитический характер.

Реферат не должен копировать содержание первоисточников. Он представляет собой новый вторичный текст, созданный в результате систематизации и обобщения материалов из первоисточников, его аналитико-синтетической переработки.

Целью подготовки реферата является обобщение различных научных идей, концепций, точек зрения на основе самостоятельного анализа отечественной и иностранной литературы.

Выполнение реферата должно иметь логически-обусловленную последовательность:

1. Определение темы.
2. Поиск, изучение и систематизация отобранных материалов.
3. Составление плана работы.
4. Написание текста.
5. Оформление реферата.

Реферат выполняется по одной из предложенных тем по выбору студента с учетом его интересов и актуальности проблемы.

Примерная структура реферата

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Введение
4. Основная часть
5. Заключение
6. Список использованной литературы
7. Приложения.

Во введении автор обосновывает выбор темы, ее актуальность, место в существующей проблематике, степень ее разработанности и освещенности в литературе, определяются цели и задачи исследования. В объеме реферата введение составляет 1-2 страницы.

Введение состоит из: вступления, обоснования актуальности выбранной темы, краткого обзора литературы, формулировки цели и задачи реферата и его структуры.

Вступление состоит из 1-2 абзацев, необходимых для начала.

Обоснование актуальности выбранной темы – это ответ на вопрос: «почему я выбрал(а) эту тему данного реферата, чем она меня заинтересовала?». Необходима связь темы реферата с современностью.

Краткий обзор литературы и источников по проблеме представляет собой краткую характеристику основных источников литературы, с которой автор работал, оценку ее полезности и степени разработанности.

Цель и задачи реферата, которые предстоит решить в соответствии с выбранной темой, формулируются после изучения литературных источников по данной проблематике.

Цель – это осознаваемый образ предвосхищаемого результата.

Задача – то, что требует разрешения.

В основной части выделяют 2-3 вопроса рассматриваемой проблемы (главы, параграфы), в которых формулируются ключевые положения темы. В них автор развернуто излагает анализ проблемы, доказывает выдвинутые положения. Необходимо добиться того, чтобы основная идея, выдвинутая во введении, пронизывала всю работу, а весь материал был нацелен на раскрытие главных целей и задач. Каждый раздел должен открываться определенной задачей и заканчиваться краткими выводами.

Основное содержание реферата излагается по вопросам плана последовательно, доказательно, аргументировано, что является основным достоинством самостоятельной работы.

При изложении материала необходимо соблюдать общепринятые правила:

- не рекомендуется вести повествование от первого лица единственного числа (утверждения лучше выражать в безличной форме);
- при упоминании в тексте фамилий ученых обязательно ставить инициалы;
- каждая глава начинается с новой страницы, а параграф с новой строки;
- при изложении различных точек зрения и научных положений, цитат, выдержек из литературы, необходимо сделать ссылки на источники, отраженные в списке использованной литературы.

В заключении подводятся итоги исследования, обобщаются полученные результаты, делаются выводы по теме реферата, даются рекомендации по применению полученных результатов исследования.

Список использованной литературы должен содержать не менее 10 источников, изданных за последние пять лет, и служит показателем изученности темы автором.

Перечень литературы приводится в алфавитном порядке в соответствии с требованиями оформления. В нем фиксируются только те источники, с которыми работал автор реферата. Список составляется в алфавитном порядке по фамилиям авторов или заглавий источников. При наличии нескольких работ одного автора их названия располагаются по годам изданий. Если привлекались отдельные страницы из книги, они указываются. Иностранные источники (изданные на иностранном языке) и электронные ресурсы перечисляются в конце списка.

Требования к оформлению реферата

Объем работы - не более 15-20 страниц печатного текста. Реферат представляется на одной стороне бумаги формата А4 размером 210x297 мм в одном цвете. Параметры страницы: межстрочный интервал - полуторный. Заголовки разделов, глав, параграфов должны отделяться от текста интервалами. Заголовок раздела - шрифт Times New Roman 14 ПРОПИСНЫМИ буквами. Обязательно соблюдение красной строки в начале абзаца. Текст не обходимо печатать, соблюдая следующие параметры:

Верхнее и нижнее поле страницы – 2 см, левое – 2,5 см., правое – 1,5 см.

Нумерацию таблиц и рисунков сквозная. Первой страницей является титульный лист. Он входит в общее количество страниц. На титульном листе номер страницы не ставят. На следующих страницах номер ставят в нижнем правом углу страницы без точки.

Критерии оценивания:

Работа оценивается максимально в 100 баллов, из них

- До 50 баллов – за подготовку работы (сбор материала, работа с источниками, соблюдение сроков представления работы и правил оформления);
- До 50 баллов – за защиту курсовой работы.

Критерии	Баллы	Оценка
работа представляет собой законченный научный труд, выполнена самостоятельно, проявлен творческий подход к исследованию, проанализировано достаточное количество актуальных литературных и правовых источников, материалов практики, оформлена в соответствии с требованиями, написана грамматически и стилистически правильно	80-100	«отлично»
работа представляет собой законченный научный труд, выполнена самостоятельно, проанализировано достаточное количество актуальных литературных и правовых источников, материалов практики, но при написании курсовой работы отсутствует творческий подход, при оформлении допущены незначительные ошибки	59-79	«хорошо»
работа выполнена самостоятельно, в целом соответствует теме, но проанализировано недостаточное количество литературных источников, отсутствует анализ материалов практики, оформлена не в соответствии с требованиями	37-58	«удовлетворительно»

работа выполнена только на основе учебника без использования и анализа законодательства, специальной литературы, материалов практики; путем списывания без ссылок на автора и источник; не раскрывает содержания темы; имеет грубые юридические ошибки.	36 баллов и менее	«неудовлетворительно»
---	----------------------------	-----------------------

Тестовые задания

Содержание банка тестовых заданий

F1: Дисциплина: Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности

F2: Кафедра экономики Казанского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия».

V1: Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности

I: 1

S:процесс – это движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и других отношений, в ходе которого происходит изменение его ролей и статусов, а также личностного карьерного потенциала

-: стремительный;

-: линейный;

-: статусный;

+: карьерный.

I: 2

S: Карьерный ### личности – это совокупность субъективных факторов, определяющих карьерный процесс

+: Потенциал

-: Рост

I: 3

S:карьеры – это постановка карьерных целей и определение способов их реализации

-: развитие;

-: потенциал;

+: планирование;

-: управление.

I: 4

S:– это перемещение работника «по горизонтали» на должности того же уровня, смена содержания деятельности

-: перемещение;

+: ротация

-: смена;

-: повышение.

I: 5

S: Различают следующие фазы развития профессионала:

-: инструктаж;

+: наставник;

+: мастер;

-: авторитет.

I: 6

S: ### резерв – это группа руководителей и специалистов, отобранных для целей должностного продвижения и проходящих подготовку к замещению должностей, для которых они отобраны.

+: кадровый

-: руководящий

I: 7

S: Для оценки эффективности работы с резервом используются следующие показатели:

+: действенность резерва;

- : текучесть резерва;
- : готовность резерва;
- г) продолжительный срок.

I: 8

S: 6. В частности, М. В. Сафонова считает, что успех карьеры определяют следующие качества:

- + : образованность;
- : системность и аналитичность ума;
- : коммуникативные мышление;
- + : высокий уровень саморегуляции.

I: 9

S: Н. Карр-Руфино на основании обобщения данных широкого круга исследований отмечает следующие особенности женского лидерства:

- : власть и принуждение;
- +: участие и равенство;
- : лидерство;
- + : высокая степень общения.

I: 10

S: ###.идентичность – это аспект самосознания, описывающий переживание человеком себя как представителя определенного пола, осознание своей принадлежности к полу в социальном контексте.

- + : Гендерная
- : социальная

I:

S: Приоритетными (по частоте упоминания) являются в порядке возникновения следующие подходы к управлению персоналом:

- : функциональный (конец XIX - начало XX в.), процессный (с конца 50-х гг. XX в.)
- : системный (с середины 70-х гг. XX в.), ситуационный (80-е гг. XX в.).
- + : функциональный, процессный, системный, ситуационный
- : Все ответы верны

I:

S: Классический функциональный подход рассматривает бизнес...

- + : как механизм, состоящий из набора функций
- : как единый процесс воздействия на организацию, как непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций
- : ведущее место технической подготовке работников на предприятии (направленной на овладение трудовыми приемами), а не управленческой
- : все ответы не верны

I:

S: Лидерство – это

- + : проявление власти, способность влиять на поведение других людей
- : направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент (или персонал) организации рассматривается как фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей
- : механизм, состоящий из набора функций
- : как единый процесс воздействия на организацию, как непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций

I:

S: Стили руководства – это ...

- : ориентация на сохранение и развитие коллектива, на конкретные лица, внимание, доверие и поощрение
- : ориентация на конкретные задачи

+: привычная манера поведения руководителя по отношению к подчинённым, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации

-: проявление власти, способность влиять на поведение других людей

I:

S: Социально-психологическими функциями руководителя являются:

+: административная, дисциплинарная, стратегическая, экспертная, представительская воспитательная, психотерапевтическая

-: административная, дисциплинарная, стратегическая, экспертная, представительская, воспитательная, демократическая

-: административная, дисциплинарная, стратегическая

-: дисциплинарная, стратегическая, либеральная, воспитательная, психотерапевтическая

I:

S: Показатель групповой сплоченности связан с

+: с разделением членами группы ее целями, нормами и ценностями

-: с содержанием и технологиями

-: с характером конкретных задач

-: с личностью руководителя

I:

S: «Конформность» - это....

-: ориентация на сохранение и развитие коллектива, на конкретные лица, внимание, доверие и поощрение

-: ориентация на конкретные задачи

-: привычная манера поведения руководителя по отношению к подчинённым, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации

+: позиция индивида, отражающая меру его подчинения групповому давлению, получила название

I:

S: «Совместимость членов группы, — пишет современный отечественный социальный психолог Г. М. Андреева, — означает, что

+: данный состав группы возможен для обеспечения выполнения группой ее функций, что члены группы могут взаимодействовать

-: проявление власти, способность влиять на поведение других людей

-: направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент (или персонал) организации рассматривается как фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей

-: как единый процесс воздействия на организацию, как непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций

I:

S: разработана теория мотивации персонала в виде «пирамиды»

-: Ф. Герцберг

+: А. Маслоу

-: Х. Хабберд

-: все ответы верны

I:

S: ### является автором «Теории ожидания» в процессе мотивации персонала

-: А. Маслоу

+: Врум

-: Портер и Лоулер

-: Ф. Герцберг

I:

S: ### является основоположником теории «Усилия и эффективность труда» в мотивации персонала

+: Портер, Лоулер

-: А. Маслоу

-: Врум

-: Ф. Герцберг

I:

S: Обучение – это....

+: основной путь получения образования

-: направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент организации рассматривается как фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей

-: единый процесс воздействия на организацию, как непрерывная серия взаимосвязанных управленческих функций

-: все ответы верны

I:

S: Каждый рефлекс содержит звенья....

+: афферентные (сенсорные) и эфферентные (исполнительные) компоненты

-: содержание и технологии

-: характер конкретных задач и целей

-: все ответы верны

I:

S: Типологизация рефлексивных проявлений личности представлена:

-: коммуникативная, интеллектуальная

-: личностная и кооперативная

+: коммуникативная, интеллектуальная, личностная и кооперативная

-: все ответы неверны

I:

S: Основная цель рефлексии в процессе обучения персонала является:

+: анализ участниками групповой работы собственной деятельности

-: личностная и кооперативная цель обучения

-: коммуникативная, интеллектуальная, личностная и кооперативная цели

-: все ответы верны

I:

S: Главной целью коммуникаций является:

+: обеспечить, чтобы получатель информации однозначно понял, что имеет в виду тот, кто ее посылает

-: оценить и обосновать собственные убеждения и ценностные отношения

-: направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент организации рассматривается как фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей

-: все ответы верны

I:

S: Общая модель коммуникационного процесса была предложена

+: Клодом Шэнноном и Уорреном Уэйвером

-: Портер, Лоулер

-: А. Маслоу

-: Врум

-: Ф. Герцберг

I:

S: Типы коммуникаций на предприятии следующие:

-: афферентные и эфферентные

+: формальные и неформальные

-: сенсорные, исполнительные

-: все ответы верны

I:

S: Уровень развития интеллекта — это...

+: способность человека эффективно использовать свой ум, представляющий собой совокупность ментальных функций понимания, мышления, слушания, наблюдения, решения проблем и восприятия взаимосвязей

-: методы, имеющиеся в распоряжении работодателей для обеспечения наилучшего использования рабочей силы и удовлетворения их потребностей, сводятся к профессиональной подготовке, обучению, совершенствованию, переводам и продвижению, а также к системе вознаграждения

-: объективная оценка большинства физических данных человека

-: все ответы верны

I:

S: Видами стресса в процессе работы персонала являются...

+: профессиональный

-: эмоциональный

-: физический

-: психологический

-: операционный

-: посттравматический

I:

S: Видами стрессовых реакций у человека могут быть:

+: физиологические, психоэмоциональные, поведенческие

-: общественные, экономические и политические

-: физиологические, поведенческие

-: общественные, экономические и политические

I:

S: Суть проблемы «Демографическая мина замедленного действия» состоит....

+: в постепенном увеличении возраста работников, что создает нехватку человеческих ресурсов молодого возраста

-: избыток работников среднего звена управления

-: потребность в более масштабных процедурах трудоустройства увольняемых работников

-: утеря законодательной основы для защиты от несправедливого увольнения, связанная с достижением определенного возраста

- все ответы верны

I:

S: Квалификационные требования — это...

+: детальное описание физических и интеллектуальных видов деятельности, связанных с выполнением работы, а также, при необходимости, социальных и физических характеристик среды

-: развернутое описание целей, сути и пределов работы, конкретных обязанностей по выполнению и границ ответственности исполнителя

-: это все, что требуется для общего обсуждения должности (работы)

-: все ответы верны

I:

S: Нормативы компетентности — это ...

+: указание на то, что должен уметь делать исполнитель в конкретных рабочих ситуациях -: детальное описание физических и интеллектуальных видов деятельности, связанных с выполнением работы, а также, при необходимости, социальных и физических характеристик среды

-: развернутое описание целей, сути и пределов работы, конкретных обязанностей по выполнению и границ ответственности исполнителя

-: это все, что требуется для общего обсуждения должности (работы)

I:

S: «Персональные требования к работнику» -это...

-: указание на то, что должен уметь делать исполнитель в конкретных рабочих ситуациях

-: детальное описание физических и интеллектуальных видов деятельности, связанных с выполнением работы, а также, при необходимости, социальных и физических характеристик среды

- : развернутое описание целей, сути и пределов работы, конкретных обязанностей по выполнению и границ ответственности исполнителя
- +: интерпретация квалификационных требований в отношении наличия у работника персональных качеств, необходимых и достаточных для выполнения этой работы

I:

S: Типами компетентности в планировании человеческих ресурсов могут быть:

- : эмоциональные, физические
- : психологический, операционные
- +: личные и служебные
- : все ответы верны

I:

S: Распространенными методами оценки сложности работы являются:

- +: ранжирование, классификация по сложности, попунктный рейтинг
- : неаналитический метод, полуаналитический метод
- : аналитический метод, классификация по сложности, попунктный рейтинг
- : все ответы верны

I:

S: Сущность попунктного рейтинга, как метода оценки сложности работы заключается:

- +: сначала определяется ряд факторов, относительно которых в дальнейшем будут анализироваться виды работ
- : работа оценивается в целом, на основании впечатления, которое она производит
- : процесс выстраивания в порядке сложности выполняемых видов работ с целью установления справедливого вознаграждения работникам за их выполнение
- : все ответы верны
- : все ответы не верны

I:

S: Выделяют следующие формы оплаты труда:

- : повременная, сдельная, номинальная
- : повременная, сдельная, номинальная, реальная
- : повременная, сдельная, реальная
- +: повременная, сдельная

I:

S: Выделяют следующие виды заработной платы:

- : повременная, сдельная, номинальная
- +: номинальная, реальная
- : повременная, сдельная, реальная
- : повременная, сдельная

I:

S: «Оклад» - это...

- +: фиксированное периодически выплачиваемое вознаграждение наемному работнику, занятому нефизическим трудом
- : схема коллективного премиального вознаграждения
- : уровень производительности труда при выполнении операций на основе ежедневного учета производительности работника может быть неудовлетворительным, поскольку у работника отсутствует стимул к увеличению своей производительности выше предусмотренного его контрактом уровня
- : все ответы верны

I:

S: Внешние источники рабочей силы можно разделить на два класса:

- +: источники относительно недорогие, но предлагающие лишь ограниченный выбор кандидатов, например, разовые обращения тех, кто ищет работу самостоятельно и не зарегистрировался как соискатель и дорогостоящие источники свободной рабочей силы

- : реклама и использование частных агентств по трудоустройству
- : государственные центры занятости, прямые связи со школами и колледжами
- : все ответы неверны

I:

S: Видами процедур аттестации являются:

- : формальная и неформальная
- +: двусторонняя и открытая
- : повременная, сдельная, номинальная
- : все ответы верны
- : все ответы не верны

I:

S: Продвижение — это

- +: перемещение работника в пределах компании с одной работы на другую, более важную и ответственную и, как правило, с более высокой оплатой
- : улучшение использования и мотивации работника
- : это перемещение работника в пределах компании с одной должности на другую, примерно равную по значимости, статусу и уровню оплаты труда
- : все ответы верны.

I:

S: Существует две точки зрения на проблему выхода на пенсию- это...

- : по просьбе самого работника или работник может почувствовать себя униженным и оскорбленным
- +: это только минимум, а работнику, который в этом возрасте способен выполнять свои обязанности, может быть позволено продолжать работу или то что по достижении пенсионного возраста выход в отставку обязателен
- : его нынешняя должность может быть упразднена или стать менее важной вследствие реорганизации компании
- : все ответы верны

I:

S: Примерами рефлексивных приемов по их предмету в процессе обучения персонала являются:

- +: содержательная рефлексия, ценностно –смысловая, рефлексия деятельности
- : коллективная, групповая, индивидуальная
- : ценностно –смысловая, рефлексия деятельности
- : устная рефлексия; письменная, графическая, символическая, кинестетическая

I:

S: Обучение персонала- это ...

- +: основной путь получения образования. Целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками под руководством педагогов, мастеров, наставников и т. д.

I:

S: Традиционным метод обучения профессиональному умению известен под названием

- +: «наблюдай за мной»
- : «сиди со мной»
- : «поработай со мной»
- : «покажи мне как»

I:

S: Сущность метода- «натаскивания» персонала заключается....

- +: метод варьируется от нерегулярного «сидения рядом» до официальных регулярных занятий
- : метод обучения посредством открытий
- : метод предполагает обучение с отрывом от основной работы; он достаточно дорогостоящий и требует длительной подготовки, поскольку детализированный анализ работы можно выполнить только с привлечением опытного консультанта

-: все ответы неверны

КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

Вопросы, выносимые на зачёт, по дисциплине «Планирование карьеры и профессионально-го роста специалиста по экономической безопасности»

1. Понятие и типы деловой карьеры.
2. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры.
3. Карьера и самореализация.
4. Карьерный потенциал личности
5. Основные аспекты карьеры.
6. Масштабы социального восхождения.
7. Типы стратегий в карьере.
8. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице.
9. Планирование карьеры персонала по экономической безопасности.
10. Индивидуальный план карьеры.
11. Варианты протекания карьеры.
12. Основные решения, принимаемые для построения карьеры.
13. Стимулы карьеры.
14. Личные качества, необходимые для построения карьеры.
15. Последствия переоценки своих возможностей.
16. Варианты развития и карьеры.
17. Типологические свойства личности.
18. Индивидуалистический образ деятельности.
19. Коллективистский образ деятельности.
20. Факторы, делающие человека индивидуалистом.
21. Фазы в стремлении к успеху.
22. Направления развития своей карьеры по экономической безопасности.
23. Образование и карьера.
24. Профессия и карьера.
25. Портфолио карьерного продвижения по экономической безопасности.
26. Карта карьеры М. Армстронга.
27. Критерии высокооплачиваемой профессий.
28. Последствия неудовлетворенного спроса на профессию.
29. Критерии оценки специалиста.
30. Виды специализаций в профессиях.
31. Системы регистрации вакансий/объявления вакантных должностей.
32. Гендерное неравенство и дискриминация.
33. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.
34. Изменение гендерных контрактов в постсоветский период.
35. Особенности женской карьеры.

Критерии оценивания

Оценка знаний студентов очной формы обучения осуществляется в соответствии с Положением «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов».

В зачетную книжку выставляется оценка за изучение дисциплины в течение года: сумма баллов за работу в течение семестра и баллов, полученных студентом на зачете.

Максимально студент может набрать по дисциплине «Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности» 100 баллов.

За работу в семестре студенту максимально может быть начислено 40 баллов.

За ответ на зачете студент может получить максимально 60 баллов.

Виды оценочной деятельности студента очной формы обучения за учебный год:

Критерии	Баллы
Посещаемость учебных занятий	До 10
Работа студента в семестре (ответы на семинарах, подготовка индивидуальных заданий) Контрольная работа	До 10 До 20
Зачет	До 60
Итого	До 100

Обучающийся, набравший менее 21 балла по результатам текущей аттестации, считается не выполнившим учебный план, установленный локальным актом Университета, и в ведомости промежуточной аттестации по дисциплине выставляется: в колонке «зачет» проставляется «-», в колонке «итого» - общее количество баллов, а в колонке «оценка» - «не зачтено/неудовлетворительно».

Обучающийся, набравший менее 21 балла по результатам текущей аттестации по причине отсутствия баллов за контрольную работу и вследствие этого получивший оценку «неудовлетворительно», до пересдачи академической задолженности по данной дисциплине должен выполнить контрольную работу.

На зачете обучающийся может максимально набрать 60 баллов (менее 15 баллов – неудовлетворительно/не зачтено, 16-40 баллов – удовлетворительно/зачтено, 41-50 баллов – хорошо, 51-60 баллов – отлично).

Сумма баллов, набранных обучающимся за все виды работ, переводится преподавателем в традиционные оценки. В зависимости от суммы набранных баллов обучающемуся в пересчете на шкалу оценок выставляются:

36 баллов и менее – неудовлетворительно/не зачтено;

37-58 – удовлетворительно/зачтено;

59-79 – хорошо;

80 -100 – отлично.

Зачет проводится в устной форме посредством вопросов преподавателя и ответов студента по заданному блоку.

КАЗАНСКИЙ ФИЛИАЛ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

Специальность: 38.05.01 Экономическая безопасность

Дисциплина: Планирование карьеры и профессионального роста специалиста по экономической безопасности

Билет № 1

1. Понятие и типы деловой карьеры.
2. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры.

Зав.кафедрой

С.А. Башкирцева