

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО Чурапчинский государственный институт физической культуры и спорта

УТВЕРЖДАЮ

Ректор

_____ И.И. Готовцев

_____ 2018 г.

Карьерные стратегии молодежи
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Социокультурных инноваций и технологий**

Учебный план z39.03.03_20_00.plx
39.03.03 Организация работы с молодежью

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	108	Виды контроля на курсах: зачеты 5
в том числе:		
аудиторные занятия	8	
самостоятельная работа	96	
часов на контроль	4	

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	5		Итого	
	уп	рп		
Лекции	2	2	2	2
Практические	6	6	6	6
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8	8	8	8
Сам. работа	96	96	96	96
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

Рабочая группа кафедры организации работы с молодежью _____

Рецензент(ы):

Рабочая программа дисциплины

Карьерные стратегии молодежи

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 77)

составлена на основании учебного плана:

39.03.03 Организация работы с молодежью

утвержденного учёным советом вуза от 30.03.2018 протокол № 6.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Социокультурных инноваций и технологий

Протокол от _____ 2018 г. № ____

Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой Судьин Сергей Александрович

Председатель НМС УГН(С)

_____ 2018 г.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель НМС УГН(С) Коркин Е.В.

_____ 2019 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры
Социокультурных инноваций и технологий

Протокол от _____ 2019 г. № ____
Зав. кафедрой Судьин Сергей Александрович

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель НМС УГН(С)

_____ 2020 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры
Социокультурных инноваций и технологий

Протокол от _____ 2020 г. № ____
Зав. кафедрой Судьин Сергей Александрович

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель НМС УГН(С)

_____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры
Социокультурных инноваций и технологий

Протокол от _____ 2021 г. № ____
Зав. кафедрой Судьин Сергей Александрович

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель НМС УГН(С)

_____ 2022 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры
Социокультурных инноваций и технологий

Протокол от _____ 2022 г. № ____
Зав. кафедрой Судьин Сергей Александрович

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Овладение студентами знаниями в области проблем трудоустройства молодежи, выработке их исследовательских практик, в рассмотрении карьерных стратегий молодежи как целенаправленное, долгосрочно ориентированное планирование и организация карьерных процессов, в которые включается персонал.
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:		Б1.В.ДЭ.01
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Управление персоналом в молодежной среде	
2.1.2	менеджмент в молодежной политике	
2.1.3	Кадровая политика и кадровое обеспечение молодежной политики	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Государственная молодежная политика в Российской Федерации	
2.2.2	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена	
2.2.3	Технологии социальной активизации и мобилизации современной молодежи	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Знать:

Уметь:

Владеть:

ПК-4: Способен к осуществлению оценки и контроля качества оказания социальных услуг в сфере молодежной политики

Знать:

Уметь:

Владеть:

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:	
3.1.1	3.1.1 Инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;	
3.1.2	3.1.2 Взаимодействие с различными социальными структурами и институтами общества для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики;	
3.1.3	3.1.3 Анализ и самоанализ качества организации социальных услуг в сфере молодежной политики.	
3.2	Уметь:	
3.2.1	3.2.1 Оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста;	
3.2.2	3.2.2 Осуществлять разработку и реализацию проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями;	
3.2.3	3.2.3 Планировать, организовывать и контролировать качество, эффективность и результативность системы реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики.	
3.3	Владеть:	
3.3.1	3.3.1 Строить профессиональную карьеру и определять стратегию профессионального развития;	
3.3.2	3.3.2 навыками координации деятельности по выявлению лиц, нуждающихся в социальной защите, медико-социальной помощи, разработки и реализации проектов и программ в сфере молодежной политики совместно с общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями;	
3.3.3	3.3.3 Навыками разрабатывать планы и методические рекомендации по совершенствованию оказания социальных услуг в сфере молодежной политики.	

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
-------------	---	----------------	-------	-------------	------------	------------	------------

	Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения карьеры						
1.1	Сущность и значение карьеры в современном обществе /Лек/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
1.2	Основные понятия карьерных стратегий /Ср/	5	10		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
1.3	Содержание карьерной стратегии /Пр/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
1.4	Характеристика принципов карьерного процесса: непрерывности, осмысления, скорости, маневренности, экономичности, примитивности /Ср/	5	10		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
	Раздел 2. Системы оценки личностного и профессионального потенциала						
2.1	Оценка и аттестация работников /Лек/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
2.2	Текущая оценка работника и отбор кандидатов на продвижение /Пр/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
2.3	Текущая оценка работника и отбор кандидатов на продвижение /Ср/	5	10		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
	Раздел 3. Этапы жизненного пути и карьеры работника						
3.1	Типология карьерных продвижений. /Лек/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
3.2	Типология карьерных продвижений. /Ср/	5	10		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
3.3	Карьера в жизни молодого человека /Пр/	5	1		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
3.4	Этапы и методы планирования и развития карьеры /Пр/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
3.5	Национальные или территориальные особенности карьеры /Пр/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
3.6	Национальные или территориальные особенности карьеры /Ср/	5	10		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
	Раздел 4. Стратегический план развития карьеры.						
4.1	Проблема молодежной безработицы /Пр/	5	1		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
4.2	Проблема молодежной безработицы /Ср/	5	12		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
4.3	Молодежный рынок труда, его специфика /Ср/	5	10		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
4.4	Особенности реализации карьерных стратегий молодежи в современной России /Пр/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
4.5	Особенности исследования карьерных стратегий /Пр/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
4.6	Особенности исследования карьерных стратегий /Ср/	5	12		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
	Раздел 5. Построение собственной карьерной стратегии						
5.1	Индивидуальный карьерный потенциал молодежи /Лек/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
5.2	Технологии выстраивания индивидуальной траектории карьерного развития /Пр/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
5.3	Технологии выстраивания индивидуальной траектории карьерного развития /Ср/	5	12		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	
5.4	Жизненная стратегия молодежи /Пр/	5	0,5		Л1.1Л2.1 Л2.2 Л2.3	0	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Перечень вопросов для промежуточной аттестации

1. Как бы вы лично определили термин «карьера»?
2. Проанализируйте общность интересов государства, организации и индивида в части достижения работником определенных карьерных целей. Насколько они совместимы?
3. Какие этапы жизненного пути и карьеры работника вы знаете? Насколько они соответствуют друг другу?
4. Каково ваше отношение к различным видам и моделям карьеры? Какие из них на ваш взгляд предпочтительнее?
5. Можно ли говорить о национальных или территориальных особенностях карьеры?
6. Какие интересы государства и общества, которые могут быть удовлетворены в ходе управления карьерными процессами, вы считаете основными?
7. Как различаются государство и общество как субъекты управления карьерными процессами?
8. Каким образом можно сформулировать цели государства и общества?
9. Какие практические мероприятия со стороны государства и общества для управления карьерными процессами вы предложили бы осуществить?
10. Какие практические мероприятия со стороны государства и общества помогли бы вам при выборе профессии, ее смене, выборе рабочего места и т.д.?
11. В чем состоит разница между оценкой и аттестацией работников?
12. Где могут быть использованы результаты оценки работ и работников?
13. В чем состоит различие оценочных форм, направленных на текущую оценку работника и отбор кандидатов на продвижение?
14. Что можно рекомендовать включить в существующую процедуру использования результатов оценки?
15. Какие способы оценки были бы приемлемы для вас

Вопросы зачета:

1. Сущность и значение карьеры в современном обществе.
2. Цели государства и общества. Основные интересы государства и общества, которые могут быть удовлетворены в ходе управления карьерными процессами.
3. Общность интересов государства, организации и индивида в части достижения работником определенных карьерных целей, их совместимость.
4. Различия государства и общества как субъектов управления карьерными процессами. практические мероприятия со стороны государства и общества для управления карьерными процессами
5. Практические мероприятия со стороны государства и общества при выборе профессии, ее смене, выборе рабочего места и т.д
6. Разница между оценкой и аттестацией работников.
7. Направления использования результатов оценки работ и работников.
8. Различия оценочных форм, направленных на текущую оценку работника и отбор кандидатов на продвижение.
9. Процедура использования результатов оценки
10. Соответствие этапов жизненного пути и карьеры работника друг другу.
11. Типология карьерных продвижений.
12. Виды и модели карьеры.
13. Этапы и методы планирования и развития карьеры
14. Национальные или территориальные особенности карьеры.
15. Стратегический план развития карьеры.
16. Управление карьерой.
17. Характеристика принципов карьерного процесса.
18. Технологии карьерного менеджмента.
19. Особенности исследования карьерных стратегий.
20. Проблемы занятости молодежи в современной России .
21. Проблемы профессионального развития молодежи в современной России.
22. Карьера как форма вертикальной и горизонтальной мобильности молодежи.
23. Особенности реализации карьерных стратегий молодежи в современной России
24. Феномен молодежной безработицы как социального явления.
25. Виды молодежной безработицы.
26. Молодежный рынок труда, его специфика.
27. Перспективы трудоустройства молодежи и службы занятости.

Примерный перечень тестовых заданий:

1. К молодежи относятся граждане в возрасте...
 - 1) 14-30
 - 2) 15-25
 - 3) 12-30
 - 4) 14-35
2. Критериями социальной зрелости молодежи являются:
 - 1) начало самостоятельной трудовой жизни

- 2) получение паспорта
- 3) вступление в молодежную субкультуру
- 4) наступление 18 летнего возраста
3. Задачами управления молодежной политики являются:
 - 1) оказание материальной помощи подросткам
 - 2) организация досуга молодежи
 - 3) участие в организации социальной помощи молодежи, оказавшейся в трудной жизненной ситуации
 - 4) предоставление жилья и работы молодежи
4. Управленческая деятельность – это:
 - 1) управление коллективом
 - 2) распределение заработной платы работникам
 - 3) совокупность действий руководителя по отношению к отдельным сотрудникам или коллективу
 - 4) принятие и реализация управленческих решений
5. Назовите основоположника классической школы управления персоналом
 - 1) Г.М. Озеров
 - 2) Э.Мэйо
 - 3) Ф.Тейлор
 - 4) С.Лиз
6. Полная занятость – это
 - 1) когда работники заключили контракт на неполный срок выполнения работ
 - 2) когда работники привлечены на выполнение определённого объёма работ
 - 3) когда работники заняты меньше нормативной величины рабочего времени (30-35 часов в неделю)
 - 4) нет верного ответа
7. Кадры организации
 - 1) личный состав организации
 - 2) трудоспособная часть населения страны
 - 3) экономически активное население.
 - 4) руководящий состав организации
8. Государственная молодежная политика – это
 - 1) поддержка молодежи, оказавшейся в трудной жизненной ситуации
 - 2) система мер, направленных на создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации молодежи
 - 3) поддержка талантливой молодежи
 - 4) политика, направленная на улучшение жизни молодых людей
9. Не относится к основным функциям менеджмента:
 - 1) функция контроля
 - 2) функция мотивации
 - 3) функция организации
 - 4) функция потребления
10. Главный механизм развития современной экономики:
 - 1) конкуренция
 - 2) кадры
 - 3) семья
 - 4) государство
11. Компонентами трудового потенциала работника являются
 - 1) психофизиологическая составляющая
 - 2) социально-демографическая
 - 3) квалификационная составляющая
 - 4) все ответы верны
12. Основными теориями управления персоналом являются
 - 1) классические теории
 - 2) теории человеческих отношений
 - 3) теории человеческих ресурсов
 - 4) все ответы верны
13. В какой период получила развитие классические теории управления персоналом
 - 1) 1880-1930
 - 2) 1859-1880
 - 3) 1800-1820
 - 4) 1930-1950
14. Назовите главную цель управления персоналом
 - 1) совершенствование систем управления персоналом
 - 2) обеспечение непрерывного обновления знаний
 - 3) повышение квалификации персонала
 - 4) повышение качества оценки кадров
15. Назовите основные признаки персонала
 - 1) наличие трудовых взаимоотношений с работодателями
 - 2) целевая направленность деятельности
 - 3) обладание физическими и умственными способностями
 - 4) все ответы верны

- 5) нет верного ответа
16. Где впервые стал употребляться термин «персонал»
- 1) Германия
 - 2) Англия
 - 3) Россия
 - 4) Канада
 - 5) Япония
17. Назовите основоположника классической школы управления персоналом
- 1) Г.М. Озеров
 - 2) Э.Мэйо
 - 3) Ф.Тейлор
 - 4) С.Лиз
 - 5) В.Токарев
18. Неполная занятость- это
- 1) когда работники заключили контракт на неполный срок выполнения работ
 - 2) когда работники привлечены на выполнение определённого объема работ
 - 3) когда работники заняты меньше нормативной величины рабочего времени (30-35 часов в неделю)
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
19. Техническая функция охватывает
- 1) производство
 - 2) обработку
 - 3) выделку
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
20. Кто из ученых впервые рассмотрел основные функции управления
- 1) Тэйлор
 - 2) Форд
 - 3) Мэйо
 - 4) Токарев
 - 5) нет верного ответа
21. Назовите современного ученого управления в России
- 1) С.Лиз
 - 2) Евенко
 - 3) Файоль
 - 4) Озеров
 - 5) нет верного ответа
22. Скрытая безработица- это
- 1) когда временно незаняты работники умственного и физического труда
 - 2) в первую очередь жители сельской местности
 - 3) когда деятельность людей нерегулярна
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
23. Кадры организации
- 1) личный состав организации
 - 2) трудоспособная часть населения страны
 - 3) экономически активное население
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
24. Какие категории населения не входят в состав трудовых ресурсов
- 1) лица, получавшие пенсии и не занятые никакой деятельностью
 - 2) лица, занимающиеся ведением сельского хозяйства
 - 3) студенты и учащиеся
 - 4) лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода
 - 5) нет верного ответа
25. О компонентами трудового потенциала работника являются
- 1) психофизиологическая составляющая
 - 2) социально-демографическая
 - 3) квалификационная составляющая
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
26. Основными теориями управления персоналом являются
- 1) классические теории
 - 2) теории человеческих отношений
 - 3) теории человеческих ресурсов
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
27. В какой период получила развитие классические теории управления персоналом

- 1) 1880-1930
 - 2) 1859-1880
 - 3) 1800-1820
 - 4) 1930-1950
 - 5) 1990-2005
28. Назовите основной постулат классической теории
- 1) труд для большинства индивидов не приносит удовольствия
 - 2) индивиды стремятся быть полезными и значимыми
 - 3) труд для большинства индивидов доставляет удовлетворения
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
29. Философия организации как совокупность целей и правил сотрудников возникла в
- 1) США
 - 2) России
 - 3) Англии
 - 4) Японии
 - 5) Голландии
30. Назовите главную цель управления персоналом
- 1) совершенствование систем управления персоналом
 - 2) обеспечение непрерывного обновления знаний
 - 3) повышение квалификации персонала
 - 4) повышение качества оценки кадров
 - 5) нет верного ответа
31. Назовите основную функцию управления
- 1) планирование
 - 2) распределение ресурсов
 - 3) обеспечение производства необходимыми средствами производства
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
32. Назовите конкретную функцию управления
- 1) планирование
 - 2) стимулирование
 - 3) воспитательная
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
33. Самостоятельная занятость - это
- 1) работодатели
 - 2) члены производственных кооперативов
 - 3) руководители предприятий
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
34. Назовите продолжительность рабочей недели
- 1) 45 часов
 - 2) 36 часов
 - 3) 15 часов
 - 4) 49 часов
 - 5) нет верного ответа
35. Трудоспособный возраст у женщин
- 1) 16-54 лет
 - 2) 14-55 лет
 - 3) 16-45 лет
 - 4) 18-64 лет
 - 5) нет верного ответа
36. Основной закон, регулирующий рынок труда
- 1) Конституция РФ
 - 2) Уголовный кодекс
 - 3) Трудовой кодекс РФ
 - 4) все ответы верны
 - 5) нет верного ответа
37. В каком году был принят новый Трудовой кодекс
- 1) 1971
 - 2) 1989
 - 3) 2001
 - 4) 2005
 - 5) 2006
38. Назовите в каком районе оренбургской области наиболее низкий уровень безработицы
- 1) Сорочинский
 - 2) Понаморёвский

- 3) Саракташский
- 4) все ответы верны
- 5) нет верного ответа
39. Сезонные работники- это
- 1) принятые в организацию бессрочно
- 2) принятые на срок до 2 месяцев
- 3) принятые на срок до 4 месяцев
- 4) все ответы верны
- 5) нет верного ответа
40. В каком году Россия перешла на международную систему квалификации состава населения
- 1) 1993
- 2) 2001
- 3) 2000
- 4) 1998
- 5) 1990
41. Технологическая безработица- это
- 1) временно отсутствуют работники на рабочих местах
- 2) занятость работника не регулярна
- 3) связана с внедрением малолюдной и безлюдной технологии
- 4) все ответы верны
- 5) нет верного ответа
42. Экологическая функция управления подразумевает
- 1) учет и контроль за ходом производственного процесса
- 2) технико-экономическое планирование
- 3) операции по покупке, продаже и обмену товаров или услуг
- 4) все ответы верны
- 5) нет верного ответа
43. Процесс приспособления работника к условиям внешней и внутренней среды называется :
- 1) адаптация
- 2) профориентация
- 3) самоопределение
- 4) социализация
- 5) все ответы верны
44. Профессиональная ориентация представляет собой систему мер по:
- 1) профинформации
- 2) профконсультации
- 3) профподбору
- 4) профадаптации
- 5) все ответы верны
45. Профессиональная ориентация не включает в себя:
- 1) профессиональное просвещение
- 2) профессиональное воспитание
- 3) трудовую адаптацию
- 4) профессиональное консультирование
- 5) все ответы верны
46. Система мер, направленных на оказание помощи молодежи в выборе профессии с учетом особенностей личности и социально-экономической ситуации на рынке труда:
- 1) профессиональная адаптация
- 2) профессиональная ориентация
- 3) оптация
- 4) профессиональное просвещение
47. Нормальный срок адаптации для разных категорий работников составляет:
- 1) от 5 до 8 лет
- 2) от 1 года до 3 лет
- 3) полгода
- 4) 3 месяца
- 5) нет верного ответа
48. Назначение, при котором место работы меняется в соответствии с принципом: «Нужному работнику – нужное место»:
- 1) выдвижение
- 2) профотбор
- 3) ротация
- 4) прием
- 5) нет верного ответа
49. Назовите основную функцию управления
- 1) планирование
- 2) распределение ресурсов
- 3) обеспечение производства необходимыми средствами производства
- 4) все ответы верны

50. В чём заключается сущность социальной функции управления
- 1) справедливость
 - 2) изучение условий труда и быта трудящихся
 - 3) дисциплина
 - 4) все ответы верны
51. Основным направлением управления персоналом является
- 1) обеспечение эффективности труда
 - 2) обеспечение ликвидности предприятия
 - 3) обеспечение платежеспособности предприятия
 - 4) нет верного ответа
52. Основной характеристикой организации как открытой системы является:
- 1) готовность пересмотреть свою миссию
 - 2) правильный подбор персонала
 - 3) способность адаптировать бизнес к условиям внешнего окружения
 - 4) обмен ресурсами с внешней средой
53. Содержательные теории мотивации основываются на:
- 1) идее об удовлетворенности трудом
 - 2) оценке соотношений усилий и получаемого результата
 - 3) представлении о справедливости вознаграждения
 - 4) концепции потребностей работника
54. В теории менеджмента к функциям управления относятся:
- 1) формулировка целей
 - 2) аттестация персонала
 - 3) оценка результатов
 - 4) организация
55. Главной задачей руководителей в теории человеческих отношений является
- 1) более рациональное использование человеческих ресурсов
 - 2) наиболее полное использование человеческого потенциала
 - 3) создание таких условий, чтобы каждый трудящийся чувствовал себя полезным и нужным
 - 4) нет верного ответа
56. Главной задачей руководителей в теории человеческих ресурсов является
- 1) более рациональное использование человеческих ресурсов
 - 2) упрощение рабочих операций и контроль
 - 3) строгий контроль и наблюдение за подчиненными
 - 4) нет верного ответа
57. По какому принципу строятся отношения в линейно-функциональной организационной структуре
- 1) руководство-подчинение
 - 2) специализация управления по видам товаров и услуг, группам потребителей или географическим регионам
 - 3) двойное подчинение персонала линейному и функциональному руководителю
 - 4) все ответы верны
58. По какому принципу строятся отношения в матричной организационной структуре
- 1) решётчатая организация, с неординарным подчинением исполнителей
 - 2) подчинённость персонала разным руководителям в соответствии с кругом решаемых задач
 - 3) специализация управления по видам товаров и услуг, группам потребителей или
 - 4) нет верного ответа
59. Дайте определение цели
- 1) способ реализации решений
 - 2) специфический вид деятельности
 - 3) результат, на достижении которого направлена вся деятельность всего трудового коллектива
 - 4) нет верного ответа
60. По какому принципу строятся отношения в линейной организационной структуре
- 1) руководство-подчинение
 - 2) двойное подчинение персонала линейному и функциональному руководителю
 - 3) специализация управления по видам товаров и услуг, группам потребителей или географическим регионам
 - 4) нет верного ответа

5.2. Темы письменных работ

1. Современное состояние рынка трудовых ресурсов.
2. Историческое развитие труда и деловой предприимчивости.
3. Организационное проектирование системы управления персоналом.
4. Отличительные черты российской кадровой политики от зарубежных стран (на примере любого государства).
5. Высвобождение персонала.
6. Увольнение по инициативе администрации, уход работника по собственному желанию.
7. Кадровый контроллинг и кадровое планирование.
8. Механизмы привлечения к труду в условиях «дориночных формаций».
9. Отбор и найм как атрибуты рыночного хозяйствования.

10. Автоматизированные информационные технологии организации управления персоналом.
11. Аттестация: порядок проведения, основные этапы.
12. Теории мотивации персонала.
13. Политика вознаграждения.
14. Сущность мотивации персонала.
15. Теоретико-методологические основы стимулирования персонала.
16. Понятие стимулирования персонала.
17. Управление стимулированием и мотивацией труда персонала.
18. Организация оплаты труда.
19. Основы кадрового планирования в организации.
20. Структура оперативного плана работы с персоналом.
21. Содержание оперативного плана.
22. Планирование и прогнозирование потребности в персонале.

5.3. Фонд оценочных средств

Система контроля за ходом и качеством усвоения студентами содержания данной дисциплины включает следующие виды:

Текущий контроль – проводится систематически с целью установления уровня овладения студентами учебного материала в течение семестра. К формам текущего контроля относятся: опрос, тестирование (Т), контрольной работы (К). Выполнение этих работ является обязательным для всех студентов, а результаты являются основанием для выставления оценок (баллов) текущего контроля.

Промежуточный контроль – оценка уровня освоения материала по самостоятельным разделам дисциплины. Проводится в заранее определенные сроки. Проводится два промежуточных контроля в семестр. В качестве форм контроля применяют коллоквиумы, контрольные работы, самостоятельное выполнение студентами домашних заданий с отчетом (защитой), тестирование по материалам дисциплины.

Итоговый контроль – оценка уровня освоения дисциплины по окончании ее изучения в форме зачета (экзамена).

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) включает в себя:

- Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- Описание показателей и критериев оценивания компетенций на этапе изучения дисциплины, описание шкал оценивания;
- Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Фонд оценочных средств прилагается к рабочей программе дисциплины как приложение.

Фонд оценочных средств (ФОС) - комплекты методических и оценочных материалов, методик и процедур, предназначенных для определения соответствия или несоответствия уровня достижений обучающихся планируемым результатам обучения. ФОС должны соответствовать ФГОС и ООП, целям и задачам обучения, предметной области, быть достижимыми, исполнимыми, включать полноту представления материалов.

При составлении ФОС для каждого результата обучения по дисциплине, модулю, практике необходимо определить этапы формирования компетенций, формы контроля, показатели и критерии оценивания сформированности компетенции на различных этапах ее формирования, шкалы и процедуры оценивания.

5.4. Перечень видов оценочных средств

тесты, контрольные вопросы по темам

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Пряжников Н.С.	Профессиональное самоопределение: теория и практика: учеб. пособ для студ. высш учеб. заведений	М.: Издательский центр "Академия", 2008

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1		Личность и профессия в 922: Психол. поддержка и сопровождение: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений	М.: Изд. центр "Академия", 2005
Л2.2	Зеер Э.Ф.	Психология профессионального развития в 922: Учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений	М.: Изд. центр Академия, 2006
Л2.3	Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В.	Психология управления в 922	Харьков: Фортуна-пресс, 1998

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Microsoft Office 2010
6.3.1.2	ЭО moodle
6.3.1.3	Windows 10
6.3.1.4	Libre Office
6.3.1.5	ABBYY finereader
6.3.1.6	yandex
6.3.1.7	Microsoft office 2007
6.3.2 Перечень информационных справочных систем	
6.3.2.1	Поисковая система "Яндекс"
6.3.2.2	Поисковая система "Google"
6.3.2.3	электронная библиотека ЧГИФКИС
6.3.2.4	Электронно-библиотечная система
6.3.2.5	Глоссарий.Ru
6.3.2.6	Поиск книг в электронных библиотеках
6.3.2.7	официальный сайт Президентской библиотеки имени Б. Н. Ельцина. Тематический каталог

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудитория	Назначение	Виды работ	Оснащенность
Библиотека	читальный зал		Компьютеры с выходом в интернет, учебники, журналы, книги, столы, стулья

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудитория	Назначение	Виды работ	Оснащенность
Кабинет №212	Учебная лаборатория		Учебная аудитория для занятий лекционного типа, семинарского типа, для групповых консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (доска,

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Самостоятельная подготовка студентов предусматривает более детальную проработку вопросов курса при подготовке к семинарским занятиям, деловым играм и для изучения тех вопросов, которые не выносятся согласно учебному плану на лекционные и практические занятия.

Основные цели проведения семинарских занятий можно сформулировать следующим образом:

- закрепление знаний, полученных во время лекций;
- самостоятельная работа с учебной и периодической литературой;
- на основе полученных знаний расширение и углубление знаний у студентов;
- сформировать и развить практические навыки и умения, необходимые для будущей профессии;
- осуществление контроля за качеством усвоения студентами учебной дисциплины.

Подготовку к семинару следует начинать сразу же после лекции по данной теме или консультации преподавателя. Изначально необходимо изучить план семинара, содержание основных вопросов, список рекомендованной литературы и дополнительные задания. Затем следует спланировать самостоятельную работу по проходимой теме семинарского занятия, то есть проблематику данного семинара, источники информационной базы, список вопросов, по которым следует подготовить краткие письменные ответы, выступления или доклады. Следующий этап – это подготовка в библиотеке по рекомендованной литературе и ознакомление с ними по проблематике семинарского занятия, при этом тщательно проработать те части текста, в которых вопросы семинара раскрываются более подробно и на полях плана семинара сделать пометку: номер литературного источника и номер страницы в нём.

По определённым кругам проблем следует подобрать дополнительную литературу.

Её поиск осуществляется в соответствующих библиографических справочниках, систематическом каталоге, периодической печати и Интернет ресурсах. В тетрадь необходимо выписать план семинара и по каждому вопросу составить библиографию, которая в дальнейшем будет использована для решения коммерческих задач в профессиональной деятельности.

Возникающие на каждом этапе работы мысли следует записывать. Анализ документа следует сделать составной частью проработки вопросов семинара и выступления студента на занятии. Общее знание проблемы, обсуждаемой на семинарском занятии, должно сочетаться с глубоким знанием источников.

Некоторые вопросы раскрываются через заслушивание на семинарах докладов и сообщений, подготовленных студентами (не менее двух на один вопрос). Это могут быть теоретические, историографические и недостаточно обеспеченные опубликованными источниками вопросы. В этом случае следует подготовить письменный текст доклада, который может быть зачитан перед группой. В остальных случаях следует составить сложный план, схему ответа на каждый вопрос плана

семинарского занятия.

Формы самостоятельной работы разнообразны: работа с учебниками, первоисточниками, внимательное изучение текста лекций, подготовка докладов, контрольных работ по конкретным темам, подбор литературы, составление аннотаций к ним, составление развернутых планов выступлений, конспектирование дополнительной литературы по конкретной теме, составление схем, графиков по раскрытию содержания узловых понятий, философских категорий, ответы на вопросы для проверки усвоенного раздела (темы), которые часто приводятся в конце главы, выполнение тестовых заданий и др.

Разбор структуры текста конкретной темы – это средство понимания данной темы. Составление плана раскрытия темы показывает, какие основные вопросы и в какой логической последовательности формулируется та или иная научная концепция, основная идея темы.

Ориентировка в содержании и структуре текста, составление плана, четкая формулировка понятий и вопросов – основные требования при составлении конспекта изученной темы. Конспект должен быть содержательным, отражать главное в тексте и небольшим по объему. Записать текст кратко – значит изложить его сущность своими словами (за исключением определений, законов). Чтобы подготовиться к семинарскому занятию по определенной теме, студенту необходимо прочитать рекомендуемые главы и параграфы учебников из списка основной литературы и ответить на вопросы для самоконтроля.