

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии
Кафедра государственной политики и государственного управления

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

подпись

« А »

2016г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.15.01 УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное
управление

Направленность (профиль): «Государственная политика и публичное
управление»

Программа подготовки прикладная

Форма обучения очная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Краснодар 2016

Рабочая программа дисциплины «Управление карьерой в системе государственного и муниципального управления» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (бакалавриат) 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Программу составил(и):
С.А. Миронцева, доцент,
кандидат политических наук, доцент



подпись

Рабочая программа дисциплины «Управление карьерой в системе государственного и муниципального управления» утверждена на заседании кафедры государственной политики и государственного управления протокол № 11 «19» апреля 2016 г.
Заведующий кафедрой И.В. Мирошниченко



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии протокол № 5 «27» мая 2016 г.
Председатель УМК факультета А.Н. Кимберг



подпись

Рецензенты:

Добрышина Е.В., начальник отдела кадров и государственной службы управления делами Законодательного Собрания Краснодарского края

Скрипниченко Л.С., канд.социол.наук, доцент кафедры управления персоналом и организационной психологии КубГУ.

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель дисциплины: сформировать у студентов комплексное представление об особенностях карьеры и основных принципах управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в современной России.

1.2 Задачи дисциплины.

1. Формирование у студентов системы знаний о сущности и значении карьеры в современном обществе, этических требованиях к служебному поведению, а также существующих технологий карьерного менеджмента.
2. Развитие у обучающихся умений и навыков анализа и использования различных систем оценки личностного и профессионального потенциала.
3. Формирование представлений об особенностях, основных принципах и проблемах кадровой политики в системе государственной службы Российской Федерации (на федеральном и региональном уровнях) и в системе муниципальной службы, способствующих формированию способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.
4. Развитие у студентов умений и навыков исследования специфики карьеры и карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления современной России, а также анализа этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности в органах государственного и муниципального управления и технологий карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России, способствующих развитию способности к взаимодействиям в ходе служебной деятельности, в том числе в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина Б1.В.ДВ.15.01 «Управление карьерой в системе государственного и муниципального управления» относится к дисциплинам по выбору вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана профиля «Государственная политика и публичное управление» по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление и является теоретической базой для приобретения навыков, умений и ориентиров профессиональной деятельности бакалавров по данному направлению подготовки, ориентирована на формирование у студентов комплексного представления об особенностях карьеры и основных принципах управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в современной России.

Дисциплина изучается студентами ОФО в 8-м семестре.

Курс продолжает развитие знаний, умений и навыков, полученных в ходе освоения таких дисциплин как: «Введение в специальность», «Основы государственного и муниципального управления», «Государственная и муниципальная служба» «Этика государственной и муниципальной службы», «Трудовое право», «Антикоррупционная политика». «Основы управления персоналом».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении в этом же семестре дисциплин: «Основы молодежной политики», «Институциональные основы местного самоуправления» или «Практики местного самоуправления».

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование: профессиональной компетенции -ПК-10.

№ п.п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-10	способностью к взаимодействию в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	<p>- сущность и значение карьеры; типологию и этапы карьерных продвижений; основные этические требования к служебному поведению; способы и основные технологии планирования и развития карьеры;</p> <p>- основные особенности кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях;</p> <p>- основные принципы, особенности, этические требования к служебному поведению в ходе служебной деятельности в</p>	<p>-выявлять специфику личностного и профессионального потенциала личности;</p> <p>анализировать карьерограммы, этические требования к служебному поведению и различные технологии планирования и развития карьеры;</p> <p>- анализировать тенденции развития кадровой политики в органах государственной и муниципальной власти в современной России, а также проводить анализ кадровой политики в органах государственной власти на региональном уровне (на примерах конкретных субъектов федерации);</p> <p>-анализировать</p>	<p>- методиками оценки личности и профессионального потенциала;</p> <p>- навыками использования различных технологий планирования и развития карьеры;</p> <p>- навыками оценки соответствия планирования и развития карьеры этическим требованиям к служебному поведению;</p> <p>- навыками организации групповой работы по выявлению различий в подходах к определению кадровой политики в органах государственной власти на федеральном и региональном уровнях;</p> <p>-навыками анализа и оценки карьерных стратегий (в том числе с учетом</p>

№ п.п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			<p>органах государственного и муниципального управления и технологии развития и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в РФ.</p>	<p>нормативные документы, определяющие цель задачи, направления и процедуры кадровой политики и управления персоналом в системе государственной и муниципальной службы РФ;</p> <p>-выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики, в том числе связанные с этическими требованиями к служебному поведению в ходе служебной деятельности в органах государственного и муниципального управления;</p> <p>- анализировать возможные карьерные стратегии в системе государственной и муниципальной службы РФ с учетом этических требований к служебному поведению в ходе</p>	<p>этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственной и муниципальной службы в РФ ;</p> <p>- навыками оценки технологий управления и развития карьеры (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по их оптимизации.</p>

№ п.п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
				служебной деятельности в органах государственного и муниципального управления .	

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)				
		8	—			
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):	26	26				
Занятия лекционного типа	14	14	-	-	-	
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-	
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	12	12	-	-	-	
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	-	-	-	
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2	-	-	-	
Самостоятельная работа, в том числе:	41,8	41,8	-	-	-	
Подготовка к лекции (дискуссии, работе в малой группе)	6	6	-	-	-	
Эссе	2	2				
Подготовка к семинарским (практическим) занятиям (проблемным семинарам)	20	20	-	-	-	
Подготовка информационного сообщения в устной форме к семинарскому (практическому) занятию	3,8	3,8	-	-	-	
Создание материалов-презентаций	10	10	-	-	-	
Общая трудоёмкость	час.	72	72	-	-	-
	в том числе контактная работа	30,2	30,2			
	зач. ед	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоёмкости по разделам дисциплины. Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 8 семестре (очная форма)

№	Наименование разделов	Количество часов
---	-----------------------	------------------

раз-дела		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Карьера и карьерные стратегии в современном обществе					
1.1	Сущность и значение карьеры в современном обществе и роль этики в служебном поведении	4	2	-	-	2
1.2	Системы оценки личностного и профессионального потенциала	4,8	-	2	-	2,8
1.3	Технологии карьерного менеджмента	8	2	2	-	4
2	Карьера в системе государственной и муниципальной службы РФ					
2.1	Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России: федеральный и региональный уровни	15	4	2	-	9
2.2	Кадровая политика и профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	10	2	2	-	6
2.3	Карьера и карьерные стратегии с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления современной России	16	4	2	-	10
2.4	Технологии карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России	10	-	2	-	8
	<i>Всего:</i>	<i>67,8</i>	<i>14</i>	<i>12</i>	<i>-</i>	<i>41,8</i>

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
	КСР	4				
	ИКР	0,2				
	Итого по дисциплине:	72	14	12	-	41,8

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Карьера и карьерные стратегии в современном обществе		
1.1	Сущность и значение карьеры в современном обществе и роль этики в служебном поведении	Понятие и сущность карьеры. Типологии современной карьеры. Значение карьеры в жизни современного человека. Роль этики в служебном поведении.	Степень участия в дискуссии о значении карьеры в современном обществе и роли этики в служебном поведении . Эссе "Карьера в современном обществе".
1.3	Технологии карьерного менеджмента	Технологии карьерного менеджмента. Мотивация к карьере и профессиональному росту.	Степень участия в дискуссии по особенностям мотивации в профессиональном росте.
2	Карьера в системе государственной и муниципальной службы РФ		
2.1	Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России:	Концептуальные и правовые основы кадровой политики государства в современной России. Основные направления государственной кадровой политики: в сфере профессиональной ориентации, в сфере занятости, в сфере управления трудовыми отношениями. Кадровая политика в системе	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в

	федеральный и региональный уровни	государственной службы в современной России на федеральном уровне. Профессиональная этика и её роль в кадровой политике в системе государственной службы в современной России.	системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в современной России.
2.2	Кадровая политика и профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	Основные принципы прохождения муниципальной службы в РФ. Основные компоненты кадровой политики и кадрового обеспечения муниципального управления в современной России. Профессиональная этика и её роль в кадровой политике в системе муниципальной службы в современной России.	Устные сообщения по итогам работы на в малых группах по анализу этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе
2.3	Карьера и карьерные стратегии с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления современной России	Понятие карьера и карьерная стратегия. Специфика развития карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссии по особенностям карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления.

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Кадровая политика в современном государстве		
1.2	Системы оценки личностного и профессионального потенциала	Основные методики оценки личностного и профессионально потенциала. Специфика составления резюме и прохождения собеседования, составление карьерного плана и схемы профессионального развития. Методики оценки карьерных компетенций.	Устное информационное сообщение по итогам анализа конкретных методов оценки личностного и профессионального потенциала в устной

			форме
1.3	Технологии карьерного менеджмента	Технологии карьерного менеджмента. Мотивация к карьере и профессиональному росту.	Результаты работы в малых группах по: анализу резюме, анализу карьерограмм, анализу кейсов по технологиям карьерного менеджмента в устной форме
2	Карьера в системе государственной и муниципальной службы РФ		
2.1	Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России: федеральный и региональный уровни	Специфика кадровой политики в системе государственной службы современной России. Кадровый потенциал государственной службы Российской Федерации. Основные проблемы кадровой политики в системе государственной службы современной России. Особенности кадровой политики и профессиональной этики в системе государственной службы на региональном уровне.	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме
2.2	Кадровая политика и профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	Особенности и проблемы кадровой политики и профессиональной этики в системе муниципальной службы РФ. Характеристика и анализ конкретных примеров.	Созданная и представленная на семинаре групповая презентация кадровой политики в системе муниципальной службы на основе конкретных примеров
2.3	Карьера и карьерные стратегии с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и	Основные проблемы в развитии карьеры и карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления, в том числе с учетом основных этических требований к служебному поведению. Возможные карьерные стратегии в определенных сферах в органах государственного и муниципального	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме

	муниципального управления современной России	управления современной России.	
2.4	Технологии карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России	Особенности и проблемы управления персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ с учетом основных этических требований к служебному поведению. Анализ основных компонентов кадрового обеспечения и технологий карьерного менеджмента государственного и муниципального управления на конкретных примерах.	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия - не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы - не предусмотрены.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Подготовка к лекции	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (протокол № 10 от 10.04.18)
2	Подготовка к семинарскому (практическому) занятию	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (протокол № 10 от 10.04.18)
3	Написание эссе	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (протокол № 10 от 10.04.18)
4	Подготовка информационного сообщения в устной форме	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (протокол № 10 от 10.04.18)
5	Создание материалов-презентаций	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (протокол № 10 от 10.04.18)
6	Подготовка к зачету	Методические указания по организации самостоятельной

	работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (протокол № 10 от 10.04.18)
--	--

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

Изучение дисциплины «Управление карьерой в системе государственного и муниципального управления» осуществляется в соответствии с требованиями компетентностного подхода и предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, в том числе:

- мультимедиа-лекции с элементами дискуссии;
- написание эссе;
- работа в малых группах;
- проблемный семинар;
- семинар-дискуссия;
- информационно-аналитические технологии в подготовке информационных сообщений в устной форме;
- создание материалов-презентаций.

В рамках 1 раздела дисциплины Карьера и карьерные стратегии в современном обществе тема 1.1 Сущность и значение карьеры в современном обществе и роль этики в служебном поведении носит более теоретический характер здесь используются такие образовательные технологии как:

- лекции с элементами дискуссии;
- анализ конкретных примеров, иллюстрирующих теоретические вопросы;
- написание эссе.

Тема 1.2 и тема 1.3. изучаются на основе следующих образовательных технологий как:

- информационно-аналитические технологии в подготовке информационного сообщения в устной форме к практическому занятию по теме.
- лекции с элементами дискуссии;
- анализ конкретных примеров, иллюстрирующих теоретические вопросы;
- работе в малых группах по: анализу резюме, анализу карьерограмм, анализу кейсов по технологиям карьерного менеджмента с представлением результатов в устной форме.

В рамках 2 раздела дисциплины Карьера в системе государственной и муниципальной службы РФ используются такие образовательные технологии как:

- лекции с элементами дискуссии;

- работа в малых группах по анализу этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе с представлением результатов в устной форме;
- создание и представление на семинаре групповой презентации на основе конкретных примеров кадровой политики и управления персоналом в системе кадрового обеспечения муниципальной службы РФ;
- обсуждения и устные сообщения на проблемных семинарах по темам 2.3 и 2.4.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

№	Наименование разделов	Количество часов	
		Всего аудиторной работы	Интер. часы
1	2	3	4
1	Карьера и карьерные стратегии в современном обществе	8	2
2	Карьера в системе государственной и муниципальной службы РФ	18	6
<i>Итого по дисциплине:</i>		26	8

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Текущий контроль осуществляется на основе:

- посещаемости
- работы на лекционных и практических занятиях
- контроля за различными видами самостоятельной работы

Примеры заданий для текущей аттестации:

4.1.1 Дискуссия на лекции о значении карьеры в современном обществе и роли этики в служебном поведении.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 10 — Знание основных характеристик, функций, принципов, виды карьеры как социального явления, умение выявлять значение карьеры в современном обществе и роли этики в служебном поведении.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные характеристики, функции, принципы, виды карьеры как социального явления, умеет выявлять значение карьеры в современном обществе и роли этики в служебном поведении.

«не зачтено» - студент не знает основные характеристики, функции, принципы, виды карьеры как социального явления, не умеет выявлять значение карьеры в современном обществе и роли этики в служебном поведении.

4.1.2 Эссе "Карьера в современном обществе"

- В данном эссе необходимо осветить такие аспекты как:
- значение развития карьерных стратегий для общества целом;
 - возможная роль карьеры в жизни отдельного человека и на разных этапах его жизни.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 10 — Знание основных характеристик, функций, принципов, виды карьеры как социального явления, умение выявлять значение карьеры в современном обществе.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные характеристики, функции, принципы, виды карьеры как социального явления, умеет выявлять значение карьеры в современном обществе.

«не зачтено» - студент не знает основные характеристики, функции, принципы, виды карьеры как социального явления, не умеет выявлять значение карьеры в современном обществе.

4.1.3 Информационные сообщения в устной форме по итогам анализа конкретных методов оценки личностного и профессионального потенциала в устной форме.

Необходимо выбрать конкретные методы оценки личностного и профессионального потенциала, найти материал, систематизировать и представить в форме устного сообщения на практическом занятии.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10— умение выявлять специфику личностного и профессионального потенциала личности; владение методиками оценки личности и профессионального потенциала

Критерии оценки:

«зачтено» - студент умеет выявлять специфику личностного и профессионального потенциала личности; владеет методиками оценки личности и профессионального потенциала.

«не зачтено» - студент не умеет выявлять специфику личностного и профессионального потенциала личности; не владеет методиками оценки личности и профессионального потенциала.

4.1.4 Дискуссия на лекции по теме 1.3 Технологии карьерного менеджмента

Предлагается обсуждение особенностей мотивации в профессиональном росте.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10 — Знание способов и технологий планирования и развития карьеры, а также основных этических требований к служебному поведению.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает способы и основные технологии планирования и развития карьеры, а также основные этические требования к служебному поведению.

«не зачтено» - студент не знает способы и основные технологии планирования и развития карьеры, а также основные этические требования к служебному поведению.

4.1.5 Работа в малых группах по анализу карьерограмм и резюме; анализ конкретных ситуаций (в том числе с учетом основных этических требований к служебному поведению):

На практическом занятии студентам предлагается в малых группах проанализировать:

1. Предлагаемые преподавателем примеры карьерограмм, на основе рассмотренных примеров попытаться составить самостоятельно карьерограмму в любой на выбор сфере деятельности.

2. Предлагаемые преподавателем примеры резюме, выявить основные ошибки и выбрать наиболее удачные примеры.

3. Предлагаемые ситуации прохождения собеседования (в том числе с учетом основных этических требований к служебному поведению).

Представить результаты группового обсуждения в устной форме на практическом занятии.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10 - Знание способов и основных технологий планирования и развития карьеры. Умение анализировать карьерограммы, резюме и конкретные ситуации (в том числе с

учетом основных этических требований к служебному поведению). Владение навыками составления и оценки карьерограмм и резюме.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает способы и основные технологии планирования и развития карьеры; умеет анализировать карьерограммы, резюме и конкретные ситуации (в том числе с учетом основных этических требований к служебному поведению); владеет навыками составления и оценки карьерограмм и резюме.

«не зачтено» - студент не знает способы и основные технологии планирования и развития карьеры; не умеет анализировать карьерограммы, резюме и конкретные ситуации (в том числе с учетом основных этических требований к служебному поведению); не владеет навыками составления и оценки карьерограмм и резюме.

4.1.6 Дискуссия на лекции по теме 2.1 по особенностям государственной кадровой политики на федеральном и региональном уровнях в современной России.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10 — Знание основных особенностей кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные особенности кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях;

«не зачтено» - студент не знает основные особенности кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях;

4.1.7 Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика в системе государственной политики современной России: федеральный и региональный уровни». Требования к подготовке задания представлены в фонде оценочных средств.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК 10 — Знание основных особенностей кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях; умение анализировать тенденции развития кадровой политики в органах государственной власти в современной России, а также проводить анализ кадровой политики в органах государственной власти на региональном уровне.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные особенности кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях; умеет анализировать тенденции развития кадровой политики в органах государственной власти в современной России, а также проводить анализ кадровой политики в органах государственной власти на региональном уровне (на примерах конкретных субъектов федерации)

«не зачтено» - студент не знает основные особенности кадровой политики в органах государственной власти в современной России на федеральном и региональном уровнях; умеет анализировать тенденции развития кадровой политики в органах государственной власти в современной России, а также проводить анализ кадровой политики в органах государственной власти на региональном уровне (на примерах конкретных субъектов федерации).

4.1.8 Работа в малых группах на лекции по теме 2.2 по анализу этических требований к служебному поведению на муниципальной службе.

Компетенция, проверяемая оценочным средством:

ПК 10 — способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные особенности этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной и демонстрирует способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

«не зачтено» - студент не знает основные особенности этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной и не демонстрирует способность к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению.

4.1.9 По теме 2.2 для практического занятия работа над групповой презентацией на основе конкретных примеров кадровой политики в системе муниципальной службы РФ (на выбор студентов). Требования к подготовке задания представлены в фонде оценочных средств.

ПК 10 — Владение навыками оценки кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по оптимизации различных направлений кадровой политики

Критерии оценки:

«зачтено» - студент владеет навыками оценки кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по оптимизации различных направлений кадровой политики.

«не зачтено» - студент не владеет и не стремится овладеть навыками оценки кадровой политики в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по оптимизации различных направлений кадровой политики.

4.1.10 Дискуссия на лекции по теме 2.3 по особенностям карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10 — Знание основных принципов, особенностей и технологий развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственного и муниципального управления в РФ.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственного и муниципального управления в РФ.

«не зачтено» - студент не знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственного и муниципального управления в РФ.

4.1.11 Проблемный семинар по особенностям карьеры и карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления современной России.

Вопросы представлены в фонде оценочных средств.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10 — Знание основных принципов, особенностей и технологий развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственного и муниципального управления в РФ. Умение выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики, а также анализировать возможные карьерные стратегии в системе государственной и муниципальной службы РФ.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственного и муниципального управления в РФ умеет выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики, а также анализировать возможные карьерные стратегии в системе государственной и муниципальной службы РФ.

«не зачтено» - студент не знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственного и муниципального управления в РФ; не умеет выявлять специфику и диагностировать проблемы кадровой политики, а также анализировать возможные карьерные стратегии в системе государственной и муниципальной службы РФ.

4.1.12 Проблемный семинар по теме 2.4 по технологиям карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России.

Вопросы представлены в фонде оценочных средств.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством:

ПК-10— Знание основных принципов, особенностей и технологий развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственного и муниципального управления в РФ. Владение навыками анализа и оценки карьерных стратегий (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственной и муниципальной службы в РФ, навыками оценки технологий управления и развития карьеры в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по их оптимизации.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственного и муниципального управления в РФ; владеет навыками анализа и оценки карьерных стратегий (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственной и муниципальной службы в РФ, навыками оценки технологий управления и развития карьеры в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по их оптимизации.

«не зачтено» - студент не знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственного и муниципального управления в РФ; не владеет навыками анализа и оценки карьерных стратегий (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в системе государственной и муниципальной службы в РФ, навыками оценки технологий управления и развития карьеры в системе государственной и муниципальной службы в РФ и разработки рекомендаций по их оптимизации.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация (зачет) осуществляется:

1. В форме самозачёта - на основе успешных результатов текущего контроля всех необходимых заданий в течение семестра. Выполнение всех заданий позволит получить зачёт без специальной организации (самозачёт).
2. В форме устного собеседования по вопросам, проводимого на зачете.

Примерные вопросы для подготовки к зачету

1. Карьера как социальное явление в современном обществе: понятие и теоретические подходы в исследовании сущности карьеры.

2. Профессиональная этика в современном обществе. Роль этики в служебном поведении.
3. Факторы, влияющие на развитие карьеры.
4. Основные виды и модели карьеры.
5. Этапы в развитии карьеры отдельного индивида.
6. Роль развития карьерных стратегий в современном обществе.
7. Системы оценки личностного и профессионального потенциала.
8. Мотивация к карьере и профессиональному росту.
9. Технологии карьерного менеджмента.
10. Кадровая политика государства: понятие, сущность, основные принципы, функции, в системе государственной политики.
11. Субъекты, объекты, уровни и направления кадровой политики государства.
12. Механизм формирования и реализации кадровой политики государства.
13. Кадровый потенциал государства: понятие, принципы и механизмы формирования.
14. Концептуальные и правовые основы кадровой политики государства в современной России.
15. Основные направления государственной кадровой политики.
16. Система органов, регулирующих различные аспекты государственной кадровой политики.
17. Тенденции и проблемы развития государственной кадровой политики в современной России.
18. Специфика кадровой политики в системе государственной службы современной России на федеральном уровне.
19. Особенности кадровой политики в системе государственной службы на региональном уровне.
20. Основные принципы прохождения муниципальной службы в РФ.
21. Основные проблемы кадровой политики и профессиональной этики в системе государственной и муниципальной службы современной России.
22. Система управления персоналом в органах государственного и муниципального управления: подбор (конкурсный отбор), оценка и расстановка, аттестация, подготовка, переподготовка и повышение квалификации, формирование резерва кадров и работа с ним.
23. Карьера и специфика развития карьерных стратегий (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) в органах государственного и муниципального управления. Возможные карьерные стратегии в определенных сферах в органах государственного и муниципального управления современной России.
24. Основные компоненты кадрового обеспечения и технологии карьерного менеджмента государственного и муниципального управления.
25. Особенности и проблемы управления персоналом, развития и управления карьерой (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) на государственной и муниципальной службе РФ.

Критерии оценки:

«зачтено» - студент имеет общее представление о содержании вопросов, освоил понятийно-категориальный аппарат; демонстрирует умения и навыки анализа практик реализации кадровой политики государства и организации и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) .

«не зачтено» - студент не имеет общего представления о содержании вопросов, не освоил понятийно-категориальный аппарат; не сформировал навыки анализа практик

реализации кадровой политики государства и организации и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления (в том числе с учетом этических требований к служебному поведению в ходе служебной деятельности) .

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики.: Учебник / В.В.Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2015. URL. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116626> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

2. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С.А.Шапиро, П.И.Ананченкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. URL. <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М. : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

2. Громова Е.М. Профессиональная карьера: путь к успеху : научно-методическое пособие / Е.М. Громова, Д.И. Беркутова, Т.А. Горшкова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова». - Ульяновск : УлГПУ, 2012. - 124 с. : ил., табл. - ISBN 978-5-86045-543-6// [Электронный ресурс]. — URL:<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278064> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
3. Знаменский, Д. Ю. Государственная и муниципальная служба : учебник для бакалавриата и магистратуры / Д. Ю. Знаменский. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 355 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00341-3. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/6C338581-3836-4C1E-86B7-A315BA958AFD - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
4. Лисовская, Н.Б. Психология кадрового менеджмента : учебно-методическое пособие / Н.Б.Лисовская, Е.А.Трощинина ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена. - СПб. : РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. - 224 с. : табл., ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8064-2106-8 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435428> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
5. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджан ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2015. - 444 с. (35 экз. в биб-ке ф-та управления и психологии).
6. Прытков, Р.М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Р.М. Прытков ; Министерство образования и науки Российской Федерации, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Оренбургский государственный университет». - Оренбург : ОГУ, 2015. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=439237> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.
7. Социология карьеры : практикум / Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Северо-Кавказский федеральный университет», Министерство образования и науки Российской Федерации ; сост. О.В. Симен-Северская. - Ставрополь : СКФУ, 2016. - 87 с. ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459264> - Электронный ресурс, доступный через сайт библиотеки КубГУ.

5.3. Периодические издания:

Государство и право

Проблемы теории и практики управления

Психологические исследования

Социология власти

Социологические исследования

Управление персоналом

Человек. Сообщество. Управление

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

Интерактивный портал Службы труда и занятости населения Краснодарского края - <http://www.kubzan.ru/>

Министерство труда и социальной защиты (Минтруд) - <http://www.rosmintrud.ru>
Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>

Официальный сайт Правительства Российской Федерации - <http://government.ru/>

Официальный сайт Президента Российской Федерации - <http://www.kremlin.ru/>
Управление персоналом - <http://www.top-personal.ru/>

Федеральная служба государственной статистики (Росстат) - <http://www.gks.ru/>

Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) - <http://www.rostrud.ru/>

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. В некоторых случаях существует необходимость самостоятельной работы по подготовке к лекции. Самостоятельная подготовка к лекции определяется тем, что изучение любой дисциплины строится по определенной логике освоения ее разделов, представленных в рабочей программе дисциплины.

Практические занятия – являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются студентами знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так и в различных формах самостоятельной работы. Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения. Самостоятельная подготовка к семинарскому занятию направлена на развитие способности к анализу научной и иной литературы; на поиск дополнительной информации, позволяющей глубже разобраться в некоторых вопросах; на подготовку собственного выступления по обсуждаемым вопросам; на формирование навыка оперативного реагирования на разные мнения, которые могут возникать при обсуждении тех или иных проблем, Студенты также выполняют практические задания, нацеленные на формирование практических умений и навыков в рамках заявленных компетенций. Преподаватель формулирует задания, требования и методические рекомендации к их выполнению для аудиторной работы на лекционных и практических занятиях, а также различных видах самостоятельной внеаудиторной работы студентов. С характеристикой основных заданий можно ознакомиться в разделе 4. *Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации данной рабочей программы дисциплины.* Подробное описание заданий, требований и методических рекомендаций к их выполнению можно найти в фонде оценочных средств учебной дисциплины. Текущий контроль самостоятельной работы для студентов дневной формы обучения осуществляется в соответствии с программой занятий еженедельно.

Промежуточный контроль по итогам освоения дисциплины осуществляется в форме зачёта. Для получения самозачёта необходима тщательная подготовка к лекционным и практическим занятиям, выполнение всех заданий для самостоятельной аудиторной и внеаудиторной работы студентов, которые дает преподаватель, чёткое соблюдение всех требований к заданиям и следование методическим рекомендациям преподавателя (с характеристикой основных заданий можно ознакомиться в разделе 4. *Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной*

аттестации данной рабочей программы дисциплины. Подробное описание заданий, требований и методических рекомендаций к их выполнению даётся в фонде оценочных средств учебной дисциплины. Таким образом, самостоятельная подготовка к зачету должна осуществляться в течение всего семестра.

Для тех, кто не справился с выполнением всех заданий в течение семестра подготовка к зачёту включает следующие действия. Прежде всего, нужно ещё раз ознакомиться с материалами лекций а также материалами, которые готовились к семинарским занятиям. Затем надо соотнести эту информацию с вопросами, которые даны к зачету. Если информации недостаточно, ответы необходимо найти в предложенной преподавателем литературе.

В освоении дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

Использование мультимедийных презентаций преподавателем при проведении лекционных занятий и при подготовки заданий студентами для практических занятий; общение и получение консультаций с преподавателем посредством электронной почты.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется пакет программ Microsoft Office с выходом в Интернет.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ (<http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>)

2. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (<http://www.consultant.ru>)

3. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

4. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red)

5. Электронная библиотечная система «Юрайт» (<https://biblio-online.ru/>)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в

		электронную информационно-образовательную среду университета
--	--	---