

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Т.А. Хагуров
подпись
« 28 » мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.ДВ.04.01 УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО И МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Направление подготовки/специальность 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность (профиль) / специализация Государственная служба и государственная политика

Форма обучения очная

Квалификация бакалавр

Краснодар 2021

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):

Миронцева С.А., доц., канд. полит. наук, доц.

И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание



подпись

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры государственной политики и государственного управления протокол № 9 «22» апреля 2021 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) Мирошниченко И.В.

фамилия, инициалы



подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии

протокол № 4 «26» апреля 2021 г.

Председатель УМК факультета управления и психологии

Шлюбуль Е.Ю.

фамилия, инициалы



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 - 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. Сформировать у студентов систему знаний о сущности и значении карьеры в современном обществе, этических требованиях к служебному поведению, а также о существующих технологиях карьерного менеджмента.
2. Развить у обучающихся умения и навыки анализа и использования различных систем оценки личностного и профессионального потенциала.
3. Сформировать представления 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. Развить у студентов умения и навыки 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.04.01 «Управление карьерой в системе государственного и муниципального управления» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)», является дисциплиной по выбору. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре на очной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачёт.

Курс продолжает развитие знаний и умений, полученных в ходе освоения дисциплин: «Теория управления и организации», «Основы государственного и муниципального управления», «Государственная и муниципальная служба», «Государственная политика и управление», «Антикоррупционная политика»,

Знания и навыки, приобретённые в рамках дисциплины «Управление карьерой в системе государственного и муниципального управления», могут быть использованы при изучении дисциплин «Система интегрированных коммуникаций органов государственной власти и местного самоуправления», «Экспертно-аналитическое обеспечение процесса принятия публичных решений», «Нормотворческая техника в системе государственного и муниципального управления», а также в преддипломной практике.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (<i>знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности)</i>)
ПКС-1 Способен осуществлять профессиональную служебную деятельность по обеспечению/ реализации полномочий органов государственной власти РФ и субъектов РФ.	
ИПКС-1.1. Обеспечивает реализацию полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает полномочия органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.
	Умеет обеспечивать реализацию конкретных полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.
	Владеет навыками анализа тенденций развития кадровой политики в органах государственной власти в современной России.
ИПКС-1.2. Реализует управленческие решения, направленные на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает специфику управленческих решений, направленных на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий.
	Умеет принимать управленческие решения, направленных на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.
	Владеет навыками анализа целей, задач, и процедур принятия управленческих решений в рамках кадровой политики и управления персоналом в системе государственного управления РФ.
ИПКС-1.3. Участвует в планировании деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формировании организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает принципы и методы планирования деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формирования организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.
	Умеет использовать принципы и методы планирования деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формирования организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, владеет (навыки и/или опыт деятельности))
	Владеет навыками анализа кадровой политики в органах государственной и муниципальной власти на региональном уровне (на примерах конкретных субъектов федерации).
ИПКС-1.4. Осуществляет организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает содержание организационно-административного обеспечения деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий.
	Умеет осуществлять организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.
	Владеет навыками анализа и оценки кадровых технологий и технологий управления карьерой в системе государственной и муниципальной службы современной России в системе государственной и муниципальной службы в РФ.
ИПКС-1.5. Обеспечивает исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов	Знает основное содержание функций и административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.
	Умеет обеспечивать исполнение основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.
	Владеет навыками анализа административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

(для студентов очной формы обучения)

Виды работ	Всего часов на ОФО	Форма обучения	
		очная	
		4 курс/	4 курс/

			7 семестр (часы)	8 семестр (часы)
Контактная работа, в том числе:		36,2	36,2	-
Аудиторные занятия (всего):		34	34	-
Занятия лекционного типа		18	18	-
Лабораторные занятия		-	-	-
Практические занятия и семинары		16	16	-
Иная контактная работа:				
Контроль самостоятельной работы (КСР)		2	2	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2	-
Самостоятельная работа, в том числе:		35,8	35,8	-
Подготовка к лекции (дискуссии, работе в малой группе)		6	6	-
Эссе		2	2	-
Подготовка к семинарским (практическим) занятиям (проблемным семинарам)		14	14	-
Подготовка информационного сообщения в устной форме к семинарскому (практическому) занятию		3,8	3,8	-
Создание материалов-презентаций		10	10	-
Контроль:				
Подготовка к экзамену		-	-	-
Общая трудоемкость	час.	72	72	-
	в том числе контактная работа	36,2	36,2	-
	зач. ед	2	2	-

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые на 4 курсе в 7 семестре (очная форма обучения).

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная 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	4	2	-	-	2
1.2	Системы оценки личностного и профессионального потенциала	4,8	-	2	-	2,8
1.3	Технологии карьерного менеджмента	10	4	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	14	4	4	-	6
2.2	Кадровая политика и профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	10	2	2	-	6
2.3	Карьера и карьерные стратегии в органах государственного и муниципального управления современной России	11	4	2	-	5

2.4	Кадровые технологии и технологии карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России	16	2	4	-	10
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	69,8	18	16	-	35,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	2				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	-				
	Общая трудоемкость по дисциплине	72				

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	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: федеральный и региональный уровни	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 государственной службы в современной России на федеральном уровне. Профессиональная этика и её роль в кадровой политике в системе государственной службы в современной России.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в современной России.
2.2	Кадровая политика и	Основные принципы прохождения муниципальной службы в РФ. Основные компоненты кадровой политики	Устные сообщения по

	профессиональная этика в системе муниципальной службы РФ	и кадрового обеспечения муниципального управления в современной России. Профессиональная этика и её роль в кадровой политике в системе муниципальной службы в современной России.	итогах работы на в малых группах по анализу этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе
2.3	Карьера и карьерные стратегии 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.
2.4	Кадровые технологии и технологии карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России	Управление карьерой особенности и функции в организации. Сущность и основные принципы управления карьерой в системе органов государственного и муниципального управления. Планирование карьеры в органе государственного или муниципального управления. Основные этапы планирования карьеры. Кадровые технологии, используемые в управлении персоналом и управлении карьерой в органах государственного и /муниципального управления.	Степень участия в интерактивных формах аудиторной работы: дискуссии по особенностям кадровых технологий, используемых в управлении карьерой в органах государственного и /муниципального управления.

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	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 муниципального управления современной России	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 управления современной России.	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме
2.4	Кадровые технологии и 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 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	Подготовка к лекции	Методические указания по организации самостоятельной работы

		студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
2	Подготовка к семинарскому (практическому) занятию	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
3	Написание эссе	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
4	Подготовка информационного сообщения в устной форме	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
5	Решение ситуационных задач (кейсов) (в рамках работы в малой группе)	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
6	Создание материалов-презентаций	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.
7	Подготовка к зачету	Методические указания по организации самостоятельной работы студентов по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утверждены на заседании Ученого совета факультета управления и психологии Кубанского государственного университета, протокол № 7 от 27.04.2021 г.

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,
- в форме аудиофайла,
- в печатной форме на языке Брайля.

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,
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

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 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.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Управление карьерой в системе государственного и муниципального управления».

Оценочные средства включают контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме подготовки к лекции (дискуссии, работа в малой группе), подготовки к семинарскому (практическому) занятию (подготовка устных информационных

сообщений, работа в малых группах, проблемному семинару), подготовки эссе, создания материалов-презентаций и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачёту.

Текущая аттестация студентов проводится на основе оценки выполненных заданий.

Текущий контроль осуществляется на основе:

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

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИПКС-1.1. Обеспечивает реализацию полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает полномочия органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Участие в дискуссии о значении карьеры в современном обществе и роли этики в служебном поведении . Эссе "Карьера в современном обществе". Участие в дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в современной России.	Вопросы на зачёте 1-6
2	ИПКС-1.1. Обеспечивает реализацию полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Умеет обеспечивать реализацию конкретных полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Устные сообщения по итогам работы в малых группах по анализу этических требований к служебному поведению на государственной и муниципальной службе	Вопросы на зачёте 16-17 21
3	ИПКС-1.1. Обеспечивает реализацию полномочий органов	Владеет навыками анализа тенденций развития кадровой политики в органах	Участие в дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в	Вопросы на зачёте 14-19

	государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, а также полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	государственной власти в современной России.	современной России.	21
4	ИПКС-1.2. Реализует управленческие решения, направленные на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает специфику управленческих решений, направленных на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий.	Участие в дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в современной России. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России: федеральный и региональный уровни»	Вопросы на зачёте 14-19 21
5	ИПКС-1.2. Реализует управленческие решения, направленные на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Умеет принимать управленческие решения, направленных на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Участие в дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в современной России. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России: федеральный и региональный уровни»	Вопросы на зачёте 14-19 21

6	ИПКС-1.2. Реализует управленческие решения, направленные на реализацию полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации лиц, замещающих государственные должности, осуществление полномочий организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Владеет навыками анализа целей, задач, и процедур принятия управленческих решений в рамках кадровой политики и управления персоналом в системе государственного управления РФ.	Участие в дискуссии по особенностям государственной кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях в современной России. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России: федеральный и региональный уровни»	Вопросы на зачёте 14-19 21
7	ИПКС-1.3. Участвует в планировании деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формировании организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает принципы и методы планирования деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формирования организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.	Участие в дискуссии по особенностям карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России: федеральный и региональный уровни»	Вопросы на зачёте 14-19 21
8	ИПКС-1.3. Участвует в планировании деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формировании организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти	Умеет использовать принципы и методы планирования деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формирования организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской	Устное информационное сообщение по итогам анализа конкретных методов оценки личностного и профессионального потенциала в устной форме Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России: федеральный и региональный уровни»	Вопросы на зачёте 7-19 21

	субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.	Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.		
9	ИПКС-1.3. Участвует в планировании деятельности органов государственной власти, и их подразделений, формировании организационной и управленческой структуры в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, организациях по реализации функций и полномочий государственных органов.	Владеет навыками анализа кадровой политики в органах государственной и муниципальной власти на региональном уровне (на примерах конкретных субъектов федерации).	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика и профессиональная этика в системе государственной службы современной России: федеральный и региональный уровни» Групповая презентация кадровой политики в системе муниципальной службы на основе конкретных примеров	Вопросы на зачёте 14-21
10	ИПКС-1.4. Осуществляет организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Знает содержание организационно-административного обеспечения деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий.	Степень участия в дискуссии по особенностям мотивации в профессиональном росте. Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Карьера и карьерные стратегии с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления современной России»	Вопросы на зачёте 14-21
11	ИПКС-1.4. Осуществляет организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по	Умеет осуществлять организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по	Участие в дискуссии по особенностям мотивации в профессиональном росте. Участие в дискуссии по особенностям кадровых технологий, используемых в управлении карьерой в органах государственного и /муниципального управления.	Вопросы на зачёте 22-25

	реализации функций и полномочий государственных органов.	реализации функций и полномочий государственных органов.		
12	ИПКС-1.4. Осуществляет организационно-административное обеспечение деятельности органов государственной власти, лиц, замещающих государственные должности и организаций по реализации функций и полномочий государственных органов.	Владеет навыками анализа и оценки кадровых технологий и технологий управления карьерой в системе государственной и муниципальной службы современной России в системе государственной и муниципальной службы в РФ.	Результаты работы в малых группах по: анализу резюме, анализу карьерограмм, анализу кейсов по технологиям карьерного менеджмента в устной форме Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровые технологии и технологии карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России»	Вопросы на зачёте 1-9 22-25
13	ИПКС-1.5. Обеспечивает исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов	Знает основное содержание функций и административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Карьера и карьерные стратегии с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления современной России» Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровые технологии и технологии карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России»	Вопросы на зачёте 1-9 22-25
14	ИПКС-1.5. Обеспечивает исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий	Умеет обеспечивать исполнение основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровые технологии и технологии карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России»	Вопросы на зачёте 1-9 22-25

	государственных и муниципальных органов	функций и полномочий государственных и муниципальных органов.		
15	ИПКС-1.5. Обеспечивает исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов	Владеет навыками анализа административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, организаций по реализации функций и полномочий государственных и муниципальных органов.	Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровые технологии и технологии карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России»	Вопросы на зачёте 1-9 22-25

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

Примерный перечень вопросов и заданий

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

Предлагается обсуждение особенностей развития карьеры в современном обществе.

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.

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.

Дискуссия на лекции по теме 1.3 Технологии карьерного менеджмента

Предлагается обсуждение особенностей мотивации в профессиональном росте.

Работа в малых группах по анализу карьерограмм и резюме; анализ конкретных ситуаций:

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.

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

Предлагается обсуждение специфики и отличий государственной кадровой политики на федеральном и региональном уровнях в современной России.

Устные сообщения на проблемном семинаре по теме «Кадровая политика в системе государственной политики современной России: федеральный и региональный уровни».

Вопросы для обсуждения:

- Государственная кадровая политика в системе государственной политики современной России.

- Факторы, влияющие на государственную кадровую политику и развитие трудовых ресурсов и кадрового потенциала в современной России.

- Особенности государственной кадровой политики на федеральном уровне и её специфика на региональном уровне.

- Специфика кадровой политики в системе государственной службы современной России.

- Особенности кадровой политики в системе государственной службы на федеральном и региональном уровнях.

- Кадровый потенциал государственной службы Российской Федерации на федеральном и региональном уровнях.

- Основные проблемы кадровой политики профессиональной этики в системе государственной службы современной России.

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

Студентам необходимо разделиться на малые группы (2-4 человека) и обсудить: какие существуют этические требования к служебному поведению на государственной и муниципальной службе, существуют ли различия в этических требованиях к служебному поведению на государственной и муниципальной службе. Представить результаты работы малой групп остальным студентам.

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).

Для подготовки данного задания студентам необходимо:

1. Разделиться на небольшие группы.

2. Выбрать конкретный регион и несколько крупных муниципальных образований в нем (2-3), так, чтобы выбор не совпадал с другими группами.

3. Провести анализ существующих особенностей кадровой политики в системе муниципальной службы в выбранном регионе (на основе выбранных муниципальных образований).

4. Выявить возможные проблемы кадровой политики в системе муниципальной службы (в том числе особенностей профессиональной этики в системе государственной и муниципальной службы) в выбранном регионе (на основе выбранных муниципальных образований).

5. Сформулировать выводы.

6. Систематизировать проведенный анализ в презентации.

7. Представить подготовленную групповую презентацию на семинаре.

8. Ответить на возникшие в ходе презентации вопросы.

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

Студентам предлагается обсудить специфику карьеры и карьерных стратегий в органах государственного и муниципального управления по сравнению с карьерой и карьерными стратегиями в иных организациях, а также попытаться выявить возможные особенности карьерных стратегий в органах государственного управления по сравнению с органами муниципального управления.

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

На семинаре анализируются следующие вопросы:

- Понятие карьера и карьерная стратегия.
- Специфика развития карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления.
- Основные проблемы в развитии карьеры и карьерных стратегий с учетом основных этических требований к служебному поведению в органах государственного и муниципального управления современной России.

Дискуссия на лекции по теме 2.4 Кадровые технологии и технологии карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России.

Предлагается обсуждение особенностей кадровых технологий, используемых в управлении карьерой в органах государственного и муниципального управления.

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

На семинаре анализируются следующие вопросы:

- Общая характеристика системы управления персоналом в органах государственного и муниципального управления.
- Современные методы оценки государственных и муниципальных служащих.
- Результативность и эффективность деятельности государственных и муниципальных служащих.
- Особенности и проблемы управления персоналом в системе кадрового обеспечения государственной и муниципальной службы РФ.
- Особенности управления карьерой в системе государственной и муниципальной службы.
- Основные технологии развития карьеры карьерного менеджмента в системе государственной и муниципальной службы современной России.
- Особенности и проблемы профессионального развития государственных и муниципальных служащих в современной России.

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачёт)

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.

Вопросы для подготовки к зачёту

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 оценивания результатов обучения

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данной дисциплине, студент знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в РФ; владеет навыками анализа и оценки карьерных стратегий в системе государственной и муниципальной службы в РФ, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять особенности кадровых технологий и технологий управления и развития карьеры в системе государственной и муниципальной службы в РФ, иллюстрируя его примерами на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, довольно ограниченный объем знаний программного материала, студент не знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в РФ; не владеет навыками анализа и оценки карьерных стратегий в системе государственной и муниципальной службы в РФ.

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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

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».

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.Трощина ; 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. Лабаджян ; 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.

5.2. Периодическая литература

1. Государство и право
2. Проблемы теории и практики управления
3. Психологические исследования
4. Социология власти
5. Социологические исследования
6. Управление персоналом
7. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
8. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>
2. Scopus <http://www.scopus.com/>
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
10. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
11. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Полные тексты канадских диссертаций <http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/>
2. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
3. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
4. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;

5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
6. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
7. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (<http://fcior.edu.ru/>);
8. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
9. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
10. Образовательный портал "Учеба" <http://www.ucheba.com/>;

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы

КубГУ:

1. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
3. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>

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

В течение семестра для студентов ОФО на регулярной основе проводится *текущий контроль* процесса усвоения студентами теоретического материала дисциплины и развития практических навыков и умений.

К основным формам текущего контроля (текущей аттестации) в рамках данного учебного курса можно отнести: участие в дискуссиях в рамках лекций-обсуждений и проблемных семинаров, устные сообщения по теме семинара, эссе, работу в малых группах, групповые презентации.

На первом этапе формирования компетенций формируется система знаний на основе изучения теоретического материала по данному учебному курсу (лекций преподавателя, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических изданий и ресурсов сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

На втором этапе на основе сформированных знаний и представлений студенты развивают практические умения и навыки, в рамках компетенций по данной дисциплине, выполняя практические задания. Выполняя ряд практических заданий, как в рамках аудиторной работы, так и в рамках самостоятельной работы, обучающиеся осуществляют самостоятельный поиск эмпирических материалов, обобщают и анализируют собранный материал, готовят презентационные материалы, анализируют практические примеры, формулируют самостоятельные выводы и рекомендации с учётом рекомендаций преподавателя по каждому конкретному заданию.

На завершающем этапе проводится *промежуточная аттестация*, целью которой является оценка совокупности усвоенных знаний, умений и навыков студентами и формирования компетенций в рамках учебной дисциплины. Основная форма промежуточной аттестации по данному учебному курсу - зачёт.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на лекции-дискуссии:

Критерии оценки:

«отлично» / «зачтено» - студент демонстрирует системные знания по теме занятия, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

«хорошо» / «зачтено» - студент демонстрирует общие знания по теме занятия, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами.

«удовлетворительно» / «зачтено» - студент имеет фрагментарные представления о содержании темы занятия, частично освоил понятийно-категориальный аппарат, в аргументации частично использует суждения общего характера.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания эссе:

Это литературное произведение (связный текст), отражающий позицию автора по какому-либо актуальному вопросу (проблеме). Цель эссе – высказать свою точку зрения и сформировать непротиворечивую систему аргументов, обосновывающих предпочтительность позиции, выбранной автором данного текста.

Эссе включает в себя следующие элементы:

1. Введение. В нем формулируется тема, обосновывается ее актуальность, раскрывается расхождение мнений, обосновывается структура рассмотрения темы, осуществляется переход к основному суждению.

2. Основная часть. Включает в себя:

- формулировку суждений и аргументов, которые выдвигает автор, обычно, два-три аргумента;

- доказательства, факты и примеры в поддержку авторской позиции;

- анализ контраргументов и противоположных суждений, при этом необходимо показать их слабые стороны.

3. Заключение. Повторяется основное суждение, резюмируются аргументы в защиту основного суждения, дается общее заключение о полезности данного утверждения.

Критерии оценки:

«отлично» / «зачтено» - студент демонстрирует системные знания по заявленной теме эссе, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими данными, формулировать непротиворечивую систему аргументов.

«хорошо» / «зачтено» - студент демонстрирует общие знания по заявленной теме эссе, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими данными; аргументация не отличается самостоятельностью.

«удовлетворительно» / «зачтено» - студент имеет фрагментарные представления о содержании заявленной темы эссе, частично освоил понятийно-категориальный аппарат; может идентифицировать отдельные эмпирические данные; аргументация авторской позиции отсутствует.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на проблемном семинаре.

Критерии оценки:

«отлично» / «зачтено» - студент демонстрирует системные знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами, формулирует аналитические обобщения и выводы.

«хорошо» / «зачтено» - студент демонстрирует общие знания по заявленной теме проблемного семинара, умеет устанавливать связи между теоретическими понятиями и эмпирическими фактами.

«удовлетворительно» / «зачтено» - студент имеет фрагментарные представления о содержании заявленной темы проблемного семинара, частично освоил понятийно-категориальный аппарат.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания устных сообщений на различные темы

Критерии оценки:

«отлично» / «зачтено» - в презентации отражаются такие требования как актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота факторов, явлений, проблем, относящихся к теме, информационная насыщенность, новизна, оригинальность изложения вопросов; структурная организованность, логичность,

грамматическая правильность, аргументированность, практическая значимость и теоретическая обоснованность предложения и выводов.

«хорошо» / «зачтено» - презентация представляет собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, однако не в полной мере отражает требования, сформулированные к его структуре и содержанию.

«удовлетворительно» / «зачтено» - презентация представляет собой изложение результатов чужих исследований без самостоятельной обработки источников.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания презентаций.

Критерии оценки:

«отлично»/ «зачтено» - презентация адекватно отражает содержание и структуру сформулированного задания; студент творчески подошел к визуализации материала; в публичной защите отражены аналитические обобщения и выводы;

«хорошо»/ «зачтено» - презентация частично соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и структуре задания; в публичной защите отражены фрагментарные аналитические обобщения и выводы;

«удовлетворительно» / «зачтено» - презентация частично соответствует требованиям, предъявляемым к содержанию и структуре задания; отсутствуют аналитические обобщения и выводы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания работы в малых группах над учебным кейсом (CASE-study).

Кейс-стади основан на детальном ситуационном анализе конкретных, реальных ситуаций. Для работы необходимо описание кейса, вопросы и задания к нему и, при необходимости, дополнительные материалы. Если описание кейса имеет большой объем, либо кейс сопровождается дополнительными материалами, студенты получают их для ознакомления заблаговременно.

Критерии оценки:

«отлично» / «зачтено» - лидерская позиция и модераторство в групповой деятельности над заданием кейса с содержательным участием в публичном обсуждении и системной аргументации сформулированных выводов.

«хорошо» / «зачтено» - работа в групповой деятельности над заданием кейса с содержательным участием в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов.

«удовлетворительно» / «зачтено» - работа в групповой деятельности над заданием кейса без участия в публичном обсуждении и аргументации сформулированных выводов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачёте:

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по дисциплине является зачёт. Студенты обязаны сдать зачёт в соответствии с расписанием и учебным планом.

ФОС для тех студентов, которые не получили самозачёт, промежуточной аттестации состоит из вопросов к зачёту по дисциплине.

Зачёт по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Форма проведения зачёта: устно.

Преподавателю предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины.

Результат сдачи зачёта заноситься преподавателем в ведомость и зачетную книжку.

Критерии оценки:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данной дисциплине, студент знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой в

системе государственного и муниципального управления в РФ; владеет навыками анализа и оценки карьерных стратегий в системе государственной и муниципальной службы в РФ, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять особенности кадровых технологий и технологий управления и развития карьеры в системе государственной и муниципальной службы в РФ, иллюстрируя его примерами на федеральном, региональном и муниципальном уровнях.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется привести примеры на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, довольно ограниченный объем знаний программного материала, студент не знает основные принципы, особенности и технологии развития и управления карьерой в системе государственного и муниципального управления в РФ; не владеет навыками анализа и оценки карьерных стратегий в системе государственной и муниципальной службы в РФ.

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

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, компьютер Оборудование:	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice

	(проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал библиотеки факультета управления и психологии)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Операционная система MicrosoftWindows Офисный пакет приложений MicrosoftOffice