

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой управления персоналом  
Протокол от 25 августа 2016 г.  
№ 1

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ** (Б1.В.ДВ.11.2)

не устанавливается

---

*краткое наименование дисциплины*

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»  
квалификация выпускника: Бакалавр  
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2017

Новосибирск, 2016 г.

**Авторы–составители:**

доцент, к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Надежда Николаевна Богдан

к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Ирина Петровна Бушуева

**Заведующий кафедрой управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	5
3. Содержание и структура дисциплины .....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине .....	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	211
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	222
6.1. Основная литература. ....	222
6.2. Дополнительная литература. ....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b> 2
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. .	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b> 3
6.4. Нормативные правовые документы. ....	233
6.5. Интернет-ресурсы. ....	233
6.6. Иные источники.....	244
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b> 4

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.10 «Управление карьерой» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК–6	Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	ПК–6.2 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность применять технологии, методы и процедуры профессионального развития и обучения персонала
		ПК–6.3 (заочная форма обучения)	Способность к разработке и реализации системы развития персонала в организации
ПК–21	Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике	ПК–21.2 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	умение применить знания оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
		ПК–21.1 (заочная форма обучения)	знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Д .Деятельность по развитию персонала / Д/01.6. Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК–6.3 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ) ПК–6.2 (заочная форма обучения)	на уровне знаний: – основ управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; – основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.

		<p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– создавать и реализовывать на практике систему управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</li> </ul> <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением работников в организации.</li> </ul>
<p>D .Деятельность по развитию персонала / D/04.6. Администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала</p>	<p>ПК–21.2 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ) ПК–21.1 (заочная форма обучения)</p>	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– о проведении оценки качества управления карьерой</li> <li>– о проведении оценки качества управления служебно-профессиональным продвижением</li> </ul> <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– реализовать методику проведения оценки качества управления карьерой</li> <li>– реализовать методику проведения качества управления служебно-профессиональным продвижением</li> </ul>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 28 часа (из них лекции – 14 ч., занятия семинарского типа – 14 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 80 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 12 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 6 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 92 ч. (заочная форма обучения).

Возможно изучение дисциплины по всем формам обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. При этом сохраняется объем контактной и самостоятельной работы по дисциплине в соответствии с учебным планом.

### Место дисциплины

Дисциплина «Управление карьерой» (индекс Б1.В.ДВ.11.2) изучается:

- студентами очной формы обучения на четвертом курсе (7 семестр);
- студентами заочной формы обучения на третьем и четвертом курсе;
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на пятом курсе.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

*На очной форме обучения:*

Б1.В.ОД.7	Оценка в управлении персоналом
Б2.П.1	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
Б1.В.ДВ.2.1	Управление саморазвитием

Б1.В.ДВ.2.2	Технология успеха
Б1.В.ОД.12	Развитие персонала

### 3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости <sup>1</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	Феномен карьеры в современном обществе	<b>51</b>	<b>8</b>		<b>8</b>		<b>35</b>	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	23	4		4		15	О <sub>1</sub> Кейс <sub>1</sub>
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	28	4		4		20	О <sub>2</sub> Д <sub>1</sub>
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	<b>57</b>	<b>6</b>		<b>6</b>		<b>45</b>	
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	19	2		2		15	О <sub>3</sub>
Тема 4.	Технологии управления карьерой	19	2		2		15	Кейс <sub>2</sub>
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	19	2		2		15	Т
Промежуточная аттестация		4						Зачет
Всего:		<b>108</b>	<b>14</b>		<b>14</b>		<b>80</b>	ак.ч.
		<b>3</b>						з.е.
		<b>81</b>						ас.ч.
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 1	Феномен карьеры в современном обществе	<b>46</b>	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>40</b>	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	24	2		2		20	О <sub>1-2</sub> Д <sub>1</sub>
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	22	1		1		20	
Раздел 2	Управление карьерой работников	<b>58</b>	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>52</b>	

<sup>1</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д) и др.

	организации							
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	20	1		1		18	Кейс <sub>2</sub> КР
Тема 4.	Технологии управления карьерой	20	1		1		18	
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	18	1		1		16	
Промежуточная аттестация		<b>4</b>				4		Зачет
Всего:		<b>108</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	ак.ч.
		<b>3</b>						з.е.
		<b>81</b>						ас.ч.
<i>Заочная форма обучения (с применением ЭО, ДОТ)</i>								
Раздел 1	Феномен карьеры в современном обществе	<b>46</b>	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>40</b>	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	24	2		2		20	Электронный семинар
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	22	1		1		20	
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	<b>58</b>	<b>3</b>		<b>3</b>		<b>52</b>	
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	20	1		1		18	
Тема 4.	Технологии управления карьерой	20	1		1		18	
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	18	1		1		16	
Промежуточная аттестация		<b>4</b>				4		
Всего:		<b>108</b>	<b>6</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	ак.ч.
		<b>3</b>						з.е.
		<b>81</b>						ас.ч.

## Содержание дисциплины

### **Раздел 1. Феномен карьеры в современном обществе**

#### ***Тема 1. Карьера как процесс и результат профессионального развития***

Место управления карьерой в системе управления персоналом организации. Понятие и сущностные признаки карьеры. Типология карьеры. Классификация видов карьеры. Этапы и стадии карьеры. Модели карьеры. Восходящая, нисходящая карьера, карьерное плато. Основные теории карьеры: теория выбора карьеры, подход развивающей перспективы, психодинамическая модель выбора карьеры, теория приспособления к работе, теория социального научения. Психолого-акмеологическая концепция карьеры.

#### ***Тема 2. Факторы успешной карьеры***

Сущность и классификация факторов карьеры. Психологические факторы карьеры. Критерии успешной карьеры. Принципы выделения критериев и показателей эффективности карьеры. Причины кризисов и барьеров в карьере Карьерный потенциал личности, его составляющие. Субъективные (личностные) факторы карьеры. Объективные факторы карьеры. Карьерная самооэффективность. Гендерные аспекты карьеры. Карьерная компетентность: понятие и составляющие. Самоуправление карьерой: значение, способы. Формирование целей карьеры. Планирование карьеры. Диагностика и развитие карьерного потенциала: методы и методики

### **Раздел 2. Управление карьерой работников организации**

#### ***Тема 3. Система управления карьерой в организации***

Карьерный менеджмент как технология управления карьерой. Цели, функции управления карьерой. Принципы и методы управления карьерой. Модель управления карьерой. Условия эффективности управления карьерой.

#### ***Тема 4. Технологии управления карьерой***

Технология планирования карьеры. Виды карьерограмм. Виды кадрового резерва в зависимости от назначения. Технологии формирования кадрового резерва. Оценка эффективности кадрового резерва. Технологии психологического сопровождения карьеры. Карьерный коучинг как способ развития карьеры. Карьерная супервизия. Карьерный тьюторинг.

#### ***Тема 5. Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности***

Особенности карьеры в сфере ГМУ. Госслужащий как объект и субъект управления карьерой, ценностные ориентации, мотивация карьеры. Законодательная и нормативно-правовая база управления карьерой в системе государственного и муниципального управления. Специфика карьерного менеджмента в банковской сфере, в сфере страхования, в предпринимательских структурах – торговых, рекламном бизнесе и др.

## **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.11.2 «Управление карьерой» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:



Методы текущего контроля для очной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Феномен карьеры в современном обществе	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы Предоставление доклада в устном виде
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы
Тема 4.	Технологии управления карьерой	Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения

Методы текущего контроля для заочной формы обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Феномен карьеры в современном обществе	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	Устный ответ на вопросы, письменный ответ на вопросы
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	Работа в группе по выполнению кейсового задания
Тема 4.	Технологии управления карьерой	Письменный ответ на задания контрольной работы
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	

Методы текущего контроля для заочной формы обучения (с применением ЭО и ДОТ)

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Феномен карьеры в современном обществе	
Тема 1.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	Письменный ответ на вопросы электронного семинара
Тема 2.	Факторы успешной карьеры	
Раздел 2	Управление карьерой работников организации	
Тема 3.	Система управления карьерой в организации	
Тема 4.	Технологии управления карьерой	
Тема 5.	Особенности управления карьерой в различных сферах деятельности	

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов оценки (средств)

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

#### 4.2.1. Типовые вопросы для устного/письменного опроса

Тема	Перечень типовых вопросов
Тема 1. Карьера как процесс и результат профессионального развития	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Какие изменения в развитии общества отражаются на характере социально-трудовых отношений и карьеры?</li><li>2. Какое из определений карьеры наиболее полно формулирует его сущностные признаки?</li><li>3. Какая из характеристик карьеры отражает ее сущность?</li><li>4. Что является основой типологизации карьеры Е. Молл?</li><li>5. Какие виды карьеры выделяются в зависимости от направления движения работника в организации?</li></ol>
Тема 2. Факторы успешной карьеры	<ol style="list-style-type: none"><li>1. В чем сходство и отличие подходов к выделению этапов карьеры А.Я. Кибановым и В.Р. Весниным?</li><li>2. Какой принцип положен в основу определения этапов карьеры С.Н. Паркинсоном?</li><li>3. На чем основываются описанные И.Д. Ладановым модели карьеры? Как можно использовать данный подход в управлении карьерой?</li><li>4. Что понимается под карьерным плато? Какие виды плато существуют?</li><li>5. В чем проявляется взаимное влияние профессионального самоопределения и карьеры?</li></ol>
Тема 3. Система управления карьерой в организации	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Как различные теории карьеры можно использовать в изучении карьерного развития?</li><li>2. В чем суть теории выбора карьеры?</li><li>3. Как различные теории карьеры можно использовать в изучении карьерного развития?</li><li>4. Проиллюстрируйте примерами экономический подход к выделению концепций карьеры.</li><li>5. Каким образом соотносятся между собой теория Е.А. Климова о становлении профессионала и П.Я. Гальперина о поэтапном формировании умственных действий?</li></ol>

**Для проведения электронного семинара по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ**

1. Приведите примеры 3х определений карьеры различных авторов. Какое из определений карьеры наиболее полно формулирует его сущностные признаки?
2. Какая из характеристик карьеры в большей степени отражает ее сущность?
3. Какие технологии карьеры используются в организации? Приведите примеры из практики.

#### 4.2.2. Типовые темы докладов

##### *Тема 2. Факторы успешной карьеры (Д1)*

1. Место управления карьерой в системе управления персоналом организации.
2. Особенности карьеры в современных социально-экономических условиях.
3. Взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры.
4. Психолого-акмеологическая концепция карьеры.
5. Сущность и классификации факторов карьеры.
6. Критерии успешной карьеры.
7. Причины кризисов и барьеров в карьере.
8. Субъективные (личностные) факторы карьеры
9. Объективные факторы карьеры
10. Карьерный потенциал личности.
11. Гендерные аспекты карьеры.
12. Самоуправление карьерой.
13. Формирование целей карьеры.
14. Диагностика и развитие карьерного потенциала
15. Модель управления карьерой
16. Условия эффективности управления карьерой.
17. Технологии планирования карьеры.
18. Виды карьерограмм
19. Технологии психологического сопровождения карьеры.
20. Специфика карьерного менеджмента в различных сферах деятельности

#### 4.2.3 Типовые кейс-задания

##### *Тема 1. Карьера как процесс и результат профессионального развития (К1)*

**Задание 1.** Приведите примеры проявлений социально-экономических изменений, происходящих в современном мире и отражающихся на карьере человека:

В политической сфере \_\_\_\_\_

В сфере экономики \_\_\_\_\_

В сфере информационных технологий \_\_\_\_\_

В сфере социальных отношений \_\_\_\_\_

В сфере занятости и трудовых отношений \_\_\_\_\_

Оцените, каким образом – позитивным или негативным – данные тенденции отражаются на возможностях построения карьеры.

Положительные тенденции	Тенденции, снижающие возможности карьеры

**Задание 2.** Сравните условия и возможности карьеры в СССР и современной России

Карьера в СССР	Карьера в России

В чем проявляются специфические особенности карьеры в современном российском обществе? Сформулируйте основные черты.

#### Тема 4. Технологии управления карьерой (К2)

**Задание 1.** Заполните таблицу, вписав названия видов карьеры в соответствии с критериями классификации.

КРИТЕРИИ КЛАССИФИКАЦИИ	ВИДЫ КАРЬЕРЫ
Среда рассмотрения	
Направление движения работника в структуре организации	
Принадлежность к определенной сфере профессиональной деятельности	
Характер происходящих изменений	

**Задание 2.** Охарактеризуйте следующие виды карьеры в зависимости от происходящих изменений:

Властная карьера \_\_\_\_\_

Квалификационная карьера \_\_\_\_\_

Статусная карьера \_\_\_\_\_

Монетарная карьера \_\_\_\_\_

#### 4.2.4 Типовые тестовые задания<sup>2</sup>

1. Выберите несколько правильных ответов

В научной литературе различают следующие виды карьеры:

- \* профессиональную
- иерархическую
- \* внутриорганизационную

2. Выберите один правильный ответ

\_\_\_\_\_ персонала — совокупность мероприятий по предоставлению всем работникам равных возможностей получения достойных заработков и служебного продвижения, полному раскрытию личного потенциала и росту способностей, вносить вклад в дела организации, подготовке сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию более высоких должностей, решению современных задач.

\* Развитие

Карьера

Мотивация

Аттестация

3. Выберите один правильный ответ

\_\_\_\_\_ как процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации является важным средством профессионального развития персонала

\* Обучение

Развитие

Карьера

<sup>2</sup> Правильные ответы отмечены «звездочкой» (\*)

Мотивация  
Аттестация

4. Выберите один правильный ответ

\_\_\_\_\_ представляет собой разъяснение и демонстрацию приемов работы непосредственно на рабочем месте, может проводиться как сотрудником, давно выполняющим данные функции, так и специально подготовленным инструктором; он является, как правило, непродолжительным, ориентированным на освоение конкретных операций или процедур, входящих в круг профессиональных обязанностей обучающегося.

\* Инструктаж

Беседа

Обучение

5. Выберите один правильный ответ

\_\_\_\_\_ предполагает перемещение стажеров из отдела в отдел, чтобы ознакомиться со всеми этапами производственного процесса. Стажер может проводить по несколько месяцев в каждом подразделении.

\* Ротация

Адаптация

Развитие

Карьера

Мотивация

6. Выберите один правильный ответ

\_\_\_\_\_ карьера — это процесс накопления человеческого капитала, который происходит на протяжении всей трудовой жизни работника.

\* Профессиональная

Управленческая

Вертикальная

Центростремительная

7. Определите правильную последовательность

Расставьте этапы приумножения человеческого капитала - стадии (ступени) профессиональной карьеры по порядку следования:

Обучение профессии

Включение в трудовую деятельность

Достижение успеха

Профессионализм

Переоценка ценностей

Мастерство

Выход на пенсию

8. Выберите несколько правильных ответов

Основные преимущества внутриорганизационной системы обучения являются:

недостаточная методическая подготовка обучающихся

\* большие возможности индивидуализации подготовки и изучения способностей персонала к обучению

\* возможность обеспечения более высокой степени адекватности, гибкости программ

подготовки персонала потребностям органа государственной власти

включение в процесс непрерывного обучения значительного числа сотрудников

\* необходимость создания собственной учебно-материальной базы и ее постоянного обновления

\* относительно менее затратный способ обучения  
имеющие место ограничения программ обучения узкопрофессиональными вопросами не способствуют развитию широкого профессионального кругозора обучаемых

9. Выберите несколько правильных ответов

Основные недостатки внутриорганизационной системы обучения являются:

\* возрастающие нагрузки на руководителей и специалистов, участвующих в процессе обучения

\* недостаточная методическая подготовка обучающихся

большие возможности индивидуализации подготовки и изучения способностей персонала к обучению

возможность обеспечения более высокой степени адекватности, гибкости программ

подготовки персонала потребностям органа государственной власти

включение в процесс непрерывного обучения значительного числа сотрудников

\* необходимость создания собственной учебно-материальной базы и ее постоянного обновления

относительно менее затратный способ обучения

\* имеющие место ограничения программ обучения узкопрофессиональными вопросами не способствуют развитию широкого профессионального кругозора обучаемых

10. Выберите один правильный ответ

\_\_\_\_\_. Сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство для своего развития, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению.

Монотонная карьера

\* Целевая карьера

Мимолетная карьера

Затухающая карьера

Стабилизационная карьера

Спиральная карьера

#### 4.2.5 Типовые темы контрольной работы

1. Современные подходы к управлению карьерой работников в организации
2. Карьера: сущность, виды и типы, этапы
3. Факторы успешной карьеры
4. Гендерные аспекты карьеры
5. Карьерограмма как способ планирования карьеры
6. Формирование кадрового резерва как технология управления карьерой
7. Анализ карьерного потенциала работника
8. Анализ карьерного потенциала организации
9. Мотивация карьеры
10. Особенности карьеры в различных сферах профессиональной деятельности
11. Тупиковая карьера
12. Критерии карьерного успеха
13. Модели и стратегии карьеры
14. Цели и планы карьеры
15. Психологическое сопровождение карьеры
16. Организационное сопровождение карьеры
18. Карьерный менеджмент: понятие, цели, функции
19. Демотивация карьеры

20. Карьерный потенциал работника: определение, способы выявления и воздействия

#### 4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации.

4.3.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК–6	Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	ПК–6.2 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	Способность применять технологии, методы и процедуры профессионального развития и обучения персонала
		ПК–6.3 (заочная форма обучения)	Способность к разработке и реализации системы развития персонала в организации
ПК–21	Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умение применять их на практике	ПК–21.2 (очная форма обучения, заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ)	умение применить знания оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
		ПК–21.1 (заочная форма обучения)	знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
<b>ПК-6.2</b> Способность применять технологии, методы и процедуры профессионального развития и обучения персонала, в том числе в процессе	Применение технологий, методов и процедур развития и обучения персонала.	Составляет проект программы оценки эффективности обучения. Разрабатывает проект программы обучения на основе компетентностной модели.

прохождения практики.		
<b>ПК-6.3</b> Способность к разработке и реализации системы развития персонала в организации.	Демонстрирует умения разрабатывать и реализовывать систему управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации.	Разработал проекты локально-нормативных актов, регламентирующие управление карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Разработал программу по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Составил индивидуальные планы развития персонала, включенных в кадровый резерв. Составил программы обучения, прохождения стажировок работников, включенных в кадровый резерв. Составил карьерограммы.
<b>ПК- 21.2</b> умение применить знания оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Демонстрирует умение применить знания оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Применены на практике оценка качества обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением
<b>ПК- 21.1</b> знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом	Демонстрирует знания об оценке качества мероприятий по развитию персонала	Продемонстрированы знания об оценке качества мероприятий по развитию персонала

#### 4.3.1 Типовые вопросы к зачету

1. Каково значение управления карьерой работников в организации?
2. Каково место управления карьерой в системе управления персоналом организации?
3. В чем сущность понятия и основные признаки карьеры?
4. Каковы основные типологии карьеры?
5. Каковы основные классификации видов карьеры?
6. Каковы основные этапы и стадии карьеры?
7. Каковы основные модели карьеры?
8. Каковы основные субъективные (личностные) факторы карьеры?
9. В чем сущность и основное содержание карьерного потенциала личности?
10. В чем основное содержание мотивации карьеры?
11. Каковы основные гендерные аспекты карьеры?



12. Каковы основные организационные факторы карьеры?
13. Каковы основные технологии планирования карьеры?
14. Каковы основные виды карьерограмм?
15. В чем сущность Карьерного коучинга как способа развития карьеры?
16. В чем сущность карьерного менеджмента как технология управления карьерой?
17. Каковы основные цели и функции управления карьерой?
18. Каковы основные принципы и методы управления карьерой?
19. Каковы особенности карьеры в сфере государственного и муниципального управления?
20. Каковы особенности карьерного менеджмента в сфере страхования, предпринимательских структурах?

#### 4.3.2 Типовые практические задания к зачету

**Задание 1.** Заполните таблицу, вписав критерии классификации в соответствии с названиями видов карьеры.

Критерий классификации	Виды карьеры
	Прогрессивная (восходящая) Регрессивная (нисходящая)
	Линейная Нелинейная
	Устойчивая Неустойчивая
	Непрерывная Прерывистая
	Потенциальная Реальная

**Задание 2.** Заполните таблицу этапов карьеры, выделенных А.Я. Кибановым

Этап карьеры	Примерный возраст	Содержание деятельности	Ценности	Ведущие потребности

**Задание 3.** Сравните подходы к выделению этапов карьеры А.Я. Кибанова и В.Р. Веснина, установите сходство и отличия?

Параметры сравнения	Этапы карьеры А.Я.Кибанова	Этапы карьеры В.Р. Веснина
Сходство		
Отличия		

**Задание 4.** Сравните подходы к выделению стадий карьеры И.Д. Ладановым и А.Кудашевым, установите сходство и отличия

Параметры сравнения	Стадии карьеры И.Д.Ладанова	Стадии карьеры А.Кудашева
Сходство		
Отличия		

### 4.3.3 Типовые тестовые задания для зачета

1. Определите соответствие

Сопоставьте определение и вид карьеры

Служебно-должностное продвижение работника	Вертикальная карьера
Продвижение работника в неформальной структуре организации, связанное с изменением его статуса	Центростремительная
Продвижение работника, связанное с изменением профессиональных знаний, умений и навыков	Горизонтальная карьера

2. Вставьте пропущенное слово

Осуществление карьеры соотносится с процессом выбора и реализации человеком социальных \_\_\_\_\_

\* ролей

3. Определите правильную последовательность

Установите правильную последовательность этапов карьеры становления  
продвижения  
сохранения  
завершения  
пенсионный

4. Вставьте пропущенные слова

Важной личностной составляющей, играющей значительную роль в теории социального научения, является \_\_\_\_\_

\* локус контроля

5. Определите соответствие

Сопоставьте определение и вид карьеры

Тип карьеры, связанный с изменениями в должности, статусе, уровне квалификации	Внутриорганизационная карьера
Тип карьеры, связанный с изменениями в компетентности	Профессиональная карьера

6. Выберите один правильный ответ

Кадровый резерв организации – это

\* специально отобранная группа работников

специально обученная группа работников

специально аттестованная группа работников

7. Выберите один правильный ответ

Карьерограмма – это

план карьеры конкретного работника

\* документ, описывающий последовательность должностей, квалификационные требования к каждой должности и условия их занятия

список должностей и требуемых психологических качеств работника

8. Определите правильную последовательность

Упорядочить понятия от более общего к частному:

управление персоналом

управление профессиональным развитием

управление карьерой  
управление служебно-должностным продвижением

9. Выберите один правильный ответ

Карьерный коуч – это

\* консультант

помощник

терапевт

10. Выберите один правильный ответ

Карьерный супервизор – это

помощник

консультант

\* эксперт

11. Выберите несколько правильных ответов

В научной литературе различают следующие виды карьеры:

\* профессиональную

иерархическую

\* внутриорганизационную

12. Выберите один правильный ответ

\_\_\_\_\_ персонала — совокупность мероприятий по предоставлению всем работникам равных возможностей получения достойных зарплаток и служебного продвижения, полному раскрытию личного потенциала и росту способностей, вносить вклад в дела организации, подготовке сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию более высоких должностей, решению современных задач.

\* Развитие

Карьера

Мотивация

Аттестация

13. Выберите один правильный ответ

\_\_\_\_\_ как процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации является важным средством профессионального развития персонала

\* Обучение

Развитие

Карьера

Мотивация

Аттестация

14. Выберите один правильный ответ

\_\_\_\_\_ представляет собой разъяснение и демонстрацию приемов работы непосредственно на рабочем месте, может проводиться как сотрудником, давно выполняющим данные функции, так и специально подготовленным инструктором; он является, как правило, непродолжительным, ориентированным на освоение конкретных операций или процедур, входящих в круг профессиональных обязанностей обучающегося.

\* Инструктаж

Беседа

Обучение

15. Выберите один правильный ответ

\_\_\_\_\_ предполагает перемещение стажеров из отдела в отдел, чтобы ознакомиться со всеми этапами производственного процесса. Стажер может проводить по несколько месяцев в каждом подразделении.

\* Ротация

Адаптация

Развитие

Карьера

Мотивация

#### 4.3.4. Типовые варианты письменных контрольных заданий (для заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ)

**Задание 1.** Сравните 3 определения понятия «карьера», отражающие различные подходы, выявив признаки сходства и отличия.

**Задание 2.** Проанализируйте условия вашей организации для карьерного развития работников:

- характеристика политики руководства в отношении карьерного роста работников;
- наличие и качество в организации нормативно-правового обеспечения управления карьерой.

**Задание 3.** Отметьте позитивные и негативные стороны деятельности по управлению карьерой в вашей организации и разработайте рекомендации для улучшения деятельности.

Шкала оценивания для зачета.

Таблица 2.

Зачет	Критерии оценки
Не зачтено (0-50 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
Зачтено (51-100 баллов)	Этапы компетенций, предусмотренные образовательной программой сформированы. Демонстрирует допустимый уровень усвоения знаний в области создания и реализации системы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала в организации. Демонстрирует практические навыки в области оценки качества управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением.

#### 4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

При дистанционном формате изучения дисциплины промежуточная аттестация может проводиться в формате тестирования, выполнения письменного контрольного задания или опроса по вопросам билета или защиты выполненной работы в режиме онлайн видеоконференций. Все вопросы и задания, выносимые на промежуточную аттестацию, находятся в рамках тематического содержания дисциплины, представленного в РПД. Прокторинг является обязательным при проведении промежуточной аттестации с использованием ЭО и ДОТ.

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института<sup>3</sup>

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института<sup>4</sup>

При применении дистанционной технологии обучения по очной, очно-заочной, заочной (традиционной) форм обучения учебный материал<sup>5</sup>, который необходимо обучающимся проработать по конкретной лекции размещается в СДО «Прометей». Все обучающиеся имеют доступ в СДО «Прометей» из личного кабинета студента через сайт Сибирского института управления – филиала РАНХиГС.

Дополнительно, при наличии технической возможности, лекционные занятия могут проводиться в соответствии с расписанием в режиме онлайн видеоконференций, для организации которых используются сервисы Zoom, Microsoft Teams, Youtube. В СДО «Прометей» для обучающихся заранее размещаются соответствующие ссылки и идентификаторы конференции. Может быть использована синхронная или асинхронная аудио/видео-конференция посредством вебинара.

Для контроля освоения темы обучающимся выдаются вопросы и задания в соответствии с РПД. Задания размещаются в СДО «Прометей» и /или доводятся до обучающегося любым доступным способом (посредством электронной почты, соц. сетей и др.). Устанавливается срок выполнения и представления заданий, в том числе способ представления.

Материалы, предназначенные для обеспечения семинарских/практических занятий размещаются в СДО «Прометей» и /или доводятся до обучающегося любым доступным способом (посредством электронной почты, соц сетей и др.). в привязке к конкретным занятиям, запланированным в учебном расписании это:

–вопросы для обсуждения на семинарских занятиях, планы практических занятий, материалы для подготовки к ним;

–тестовые материалы, привязанные к конкретному занятию и предназначенные для автоматической оценки степени освоения обучающимся материалов темы;

–варианты письменных работ и методических указаний по их выполнению.

По каждой теме преподаватель осуществляет оперативное консультирование обучающихся, отвечая письменно на их вопросы в СДО «Прометей» и /или в формате чатов в процессе аудио/видео-конференций.

---

<sup>3</sup> Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/Kafedra/UP/pdf>

<sup>4</sup> <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

<sup>5</sup> Материалы конкретных лекционных занятий, с которыми должен ознакомиться обучающийся в рамках данной «лекции»: текст (конспект) лекции, демонстрационные и дополнительные материалы к ним (презентации, учебные фильмы или ссылки на них, материалы для чтения: статьи, документы, хрестоматийный материал), включая ЭБС, ссылки на публичные онлайн-курсы и т.п. с указанием конкретных страниц учебников, конспекта, отрезков видео или фрагментов онлайн-курса, которые должен освоить обучающийся в рамках данного «лекционного» занятия.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература.**

1. Аверченко, Л. К. Управление персоналом в организации : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 08.03.03 - Упр. персоналом / Л. К. Аверченко ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 202 с. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС. - Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация. - Загл. с экрана

2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>, требуется авторизация. - Загл. с экрана

3. Богдан, Н. Н. Управление карьерой : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по специальности 080505.65 - Упр. персоналом / Н. Н. Богдан ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. - 142 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация. - Загл. с экрана

4. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие / П. Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. дан. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 319 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/8597>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

### **6.1. Дополнительная литература.**

1. Амеличкин, О. А. Управление карьерой в коммерческих учреждениях [Электронный ресурс] / О. А. Амеличкин. - Электрон. дан. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 112 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142538>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

2. Богдан, Н. Н. Управление карьерой : рабочая тетрадь к учеб. пособию для самостоят. работы студентов всех форм обучения по специальности 080505.65 - Упр. персоналом / Н. Н. Богдан ; Федер. агентство по образованию, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2009. - 135 с. - То же [Электронный ресурс]. – Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. Ин-т упр. – филиал РАНХиГС – Режим доступа: <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

3. Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой [Электронный ресурс] : практикум / Д. Е. Стюрина. - Электрон. дан. - Москва : Евразийский открытый институт, 2010. - 247 с. – Доступ из Унив. б-ки ONLINE. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90778>, требуется авторизация. – Загл. с экрана

4. Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Д. Е. Стюрина. — Электрон. дан. — Москва : Евраз. открытый ин-т, 2008. — 108 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/10876>, требуется авторизация. - Загл. с экрана

5. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации [Электронный ресурс] : монография / С. А. Шапиро. - Электрон. дан. -

Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 220 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272165>, требуется авторизация. - Загл. с экрана

## 6.2. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Громова, Е. М. Профессиональная карьера: путь к успеху [Электронный ресурс] : науч.-метод. пособие / Е. М. Громова, Д. И. Беркутова, Т. А. Горшкова ; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова». - Электрон. дан. - Ульяновск : УлГПУ, 2012. - 124 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278064>, требуется авторизация. - Загл. с экрана.

2. Куршиева, Н. М. О важности управления развитием карьеры государственных и муниципальных служащих / Н. М. Куршиева // Менеджмент и Бизнес-Администрирование. - 2012. - № 4. - С. 193-195. – То же [Электронный ресурс]. – Доступ из НЭБ eLibrary.ru. - Режим доступа : <http://elibrary.ru/item.asp?id=18377869>, требуется авторизация (дата обращения : 10.11.2016). - Загл. с экрана

3. Сотникова, С. Карьерная систематика: от личной конкурентоспособности к конкурентоспособности бизнеса / С. Сотникова // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2010. - № 9. - С. 10-17. – То же [Электронный ресурс]. - Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». - Режим доступа : <http://www.consultant.ru>, свободный из локальной сети сетиСиб. ин-та упр. – филиала РАНХиГС (дата обращения : 10.12.2015). – Загл. с экрана

4. Чашин, А. Н. Профессиональная карьера юриста [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. Н. Чашин. — Электрон. дан. — Саратов : Вузов. образование, 2012. — 107 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». – Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/9712>, требуется авторизация (дата обращения : 10.11.2016). - Загл. с экрана.

5. Шапиро, С. А. Как построить идеальную карьеру [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 316 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=272219&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272219&sr=1), требуется авторизация (дата обращения : 25.11.2016). - Загл. с экрана.

## 6.3. Нормативные правовые документы.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 апр. 2012 г. - М.: МЦФЭР, 2012. - 126, [1] с.

## 6.4. Интернет-ресурсы.

1. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [ М.], 2003 - 2012. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный.

2. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный.

3. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2010. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация.

4. Университетская информационная система РОССИЯ [Электронный ресурс] : тематич. электрон. б-ка / Науч.-исслед. вычислит. центр МГУ; Автоном. некоммерч. организация «Центр информац. исслед.». – Электрон. дан. – М., 2000 – 2012. - Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>, требуется авторизация.

5. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2012. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный.

6. Электронные книги по управлению персоналом и экономике труда. [Электронный ресурс] / Административно-управленческий портал. - [М?], 1999 - 2012. - Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/i006.htm>, свободный.

7. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный.

#### 6.5. Иные источники

Не используются

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

*Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа:* Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная

*Лаборатория личностного и профессионального развития:* Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальных центра, видеокамера, видеомагнитофона, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп

*Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа:* Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

*Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет:* компьютеров с выходом в Интернет., автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.

*Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья):* Экран, компьютеров с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла



***Видеостудия для вебинаров:*** Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

***Кафедры:*** Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

***Компьютерный класс для преподавателей:*** Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

***Программное обеспечение:*** Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.