

**Частное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ИНСТИТУТ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

«УТВЕРЖДАЮ»
Зам. директора по УР
ЧОУ ДПО «СКИДО»
Н. А. Надеина

« 07 » 12 2020 г.
Приказ № 417-1/0



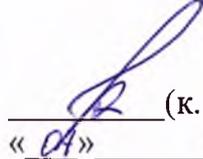
**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
«Управление развитием персонала (научно-педагогических работников)
образовательной организации»**

Объем занятий:

| | |
|------------------------|----------------------|
| Всего: | -72 час. (2 з.е.) |
| в. т. ч.: лекций | -18 час. (0,5 з.е.) |
| практических занятий | -12 час. (0,33 з.е.) |
| самостоятельная работа | -32 час. (0,89 з.е.) |

| | |
|-----------------------------------|---------------------|
| Итоговая форма контроля: зачет | 10 час. (0,28 з.е.) |
|-----------------------------------|---------------------|

РАЗРАБОТАНО:
(к. пед. н., Кудряшов О.А.)
« 07 » 12 2020 г.



Ставрополь, 2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ
 - 1.1. Цель и задачи программы
 - 1.2. Планируемые результаты обучения
 - 1.3. Категория слушателей
 - 1.4. Трудоемкость обучения
 - 1.5. Форма обучения

2. СОДЕЖАНИЕ ПРОГРАММЫ
 - 2.1. Учебный план программы
 - 2.2. Календарный учебный график
 - 2.3. Рабочая программа раздела, дисциплины (модуля)

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ
 - 3.1. Оценка уровня знаний, навыков и компетенций слушателей
 - 3.2. Итоговая аттестация

4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ
 - 4.1. Кадровое обеспечение программы
 - 4.2. Материально-технические условия реализации программы
 - 4.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель и задачи программы

Целью реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации является совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области формирования технологий планирования и развития карьеры персонала образовательной организации, развитие способности к самоанализу на разных этапах построения карьеры.

Задачи:

- совершенствовать знания в анализе форм организации взаимодействий с персоналом в трудовых коллективах;
- сформировать представление выявлении проблем, затрудняющих функционирование организации;
- совершенствовать представления о специфике использования нормативно-правовых знаний при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности организации.

1.2. Планируемые результаты обучения

| № | Группа компетенций | Компетенции | Шифр |
|---|-------------------------|---|-------|
| 1 | Совершенствование (ПКС) | использованию организационно-правовых основ профессиональной деятельности | ПКС-1 |
| 2 | Совершенствование (ПКС) | способности организовывать деятельность структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций | ПКС-2 |
| 3 | Формирование (ПКФ) | способности предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности; | ПКФ-1 |

В результате освоения программы слушатель должен:

| | |
|-------|--|
| ЗНАТЬ | <ul style="list-style-type: none"> • законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, касающиеся сферы высшего образования, регламентирующие образовательную, научную, производственно-хозяйственную и финансово-экономическую деятельность образовательных учреждений; • приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; • приоритетные направления развития научной деятельности в Российской Федерации; • теорию и методы управления образовательными системами; • методические и нормативные документы, касающиеся сферы подготовки специалистов высшего образования; • основы налогового, экономического и экологического, трудового законодательства; • научные достижения и передовой опыт зарубежных образовательных учреждений в области высшего образования; • правила по охране труда и пожарной безопасности. |
| УМЕТЬ | <ul style="list-style-type: none"> • разрабатывать стратегии и политики в управлении персоналом • создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, |

| | |
|---------|--|
| | <p>функции структурных подразделений и должностных лиц</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой • определять и анализировать внутренние коммуникации, моделировать поведение персонала • представлять интересы организации в государственных органах, во взаимодействии с профсоюзами, иными представительными органами работников по вопросам персонала • составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по управлению персоналом организации • проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом • разрабатывать корпоративные социальные программы • вести переговоры по вопросам социального партнерства с представительными органами работников • работать с информационными системами и базами данных по вопросам управления персоналом • организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации • организовывать и проводить мероприятия с персоналом в соответствие с корпоративной социальной политикой • соблюдать нормы этики делового общения |
| ВЛАДЕТЬ | <p><i>Навыками:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • анализа успешных корпоративных практик по организации стратегического управления персоналом организации, организационного проектирования и взаимодействия подразделений • постановки стратегических целей в управлении персоналом • разработки корпоративной политики, планов, программ, процедур и технологий по управлению персоналом • разработки корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала • формирования системы оплаты и организации труда • разработки организационной структуры, планирования потребности в персонале организации • разработки программ, принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда • формирования бюджета на персонал, технологий аудита работы с персоналом и контроллинга |

1.3. Категория слушателей

К освоению дополнительных профессиональных программ повышения квалификации допускаются лица, имеющие высшее образование.

1.4. Трудоемкость обучения

Общая трудоемкость обучения по программе составляет:

72 академических часа, (2 зачетные единицы) из них:

30 академических часов (0,83 зачетные единицы) – аудиторные занятия,

32 академических часов (0,89 зачетные единицы) – самостоятельная работа

10 академических часов (0,28 зачетные единицы) – итоговая аттестация

1.5. Форма обучения

Форма обучения: заочная, с применением дистанционных образовательных технологий.

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план программы

| № п/п | Наименование разделов, дисциплин (модулей) | Общая трудоёмкость, час. | Всего ауд., час, | Аудиторные занятия, час | | | СРС, час. | Форма контроля |
|---|---|--------------------------|------------------|-------------------------|-----------------------------------|---------------------|-----------|----------------|
| | | | | Лекции | Практические, семинарские занятия | Лабораторные работы | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Модуль 1. Обучение персонала организации | | | | | | | | |
| 1. | Тема 1. Цели обучения персонала | 4 | 2 | 2 | | | 2 | |
| 2. | Тема 2. Обучение персонала как проблема менеджмента | 4 | 2 | 2 | | | 2 | |
| 3. | Тема 3. Программы обучения | 4 | 2 | 2 | | | 2 | |
| 4. | Тема 4. Методы обучения | 4 | 2 | | 2 | | 2 | |
| 5. | Тема 5. Оценка эффективности учебных программ | 4 | 2 | | 2 | | 2 | |
| 6. | Тема 6. Компетенционный подход в обучении | 4 | 2 | 2 | | | 2 | |
| 7. | Тема 7. Управление корпоративным обучением на основе компетенционного подхода | 4 | 2 | 2 | | | 2 | |
| Модель 2. Управление развитие персонала (научно-педагогических работников) образовательной организации | | | | | | | | |
| 8. | Тема 8. Основы управления карьерой | 4 | 2 | 2 | | | 2 | |
| 9. | Тема 9. Планирование карьеры | 4 | 2 | 2 | | | 2 | |
| 10. | Тема 10. Развитие карьеры. Развитие карьеры на индивидуальном уровне | 6 | 4 | 2 | 2 | | 2 | |
| 11. | Тема 11. Развитие карьеры на организационном уровне | 4 | 2 | 2 | | | 2 | |

| | | | | | | | | |
|---------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|--|-----------|------------------------------|
| 12. | Тема 12. Гендерные аспекты развития карьеры | 4 | 2 | | 2 | | 2 | |
| 13. | Тема 13. Технология карьерного самоменеджмента | 6 | 2 | | 2 | | 4 | |
| 14. | Тема 14. Технологии планирования и развития карьеры | 6 | 2 | | 2 | | 4 | |
| | Итоговая аттестация: | 10 | | | | | 10 | Зачет (в форме тестирования) |
| Итого: | | 72 | 30 | 18 | 12 | | 42 | |

2.2. Календарный учебный график

Календарный учебный график разработан в соответствии с требованиями дополнительной профессиональной программы повышения квалификации.

Календарный учебный график приведен в Приложение 1.

2.3. Рабочая программа раздела.

Наименование и содержание тем лекций

| № темы | Наименование тем | Часы | Зач.ед. |
|---------------|---|-----------|------------|
| 1. | Тема 1. Цели обучения персонала | 2 | 0,05 |
| 2. | Тема 2. Обучение персонала как проблема менеджмента | 2 | 0,05 |
| 3. | Тема 3. Программы обучения | 2 | 0,05 |
| 4. | Тема 6. Компетенционный подход в обучении | 2 | 0,05 |
| 5. | Тема 7. Управление корпоративным обучением на основе компетенционного подхода | 2 | 0,05 |
| 6. | Тема 8. Основы управления карьерой | 2 | 0,05 |
| 7. | Тема 9. Планирование карьеры | 2 | 0,05 |
| 8. | Тема 10. Развитие карьеры. Развитие карьеры на индивидуальном уровне | 2 | 0,05 |
| 9. | Тема 11. Развитие карьеры на организационном уровне | 2 | 0,05 |
| Итого: | | 18 | 0,5 |

Наименование и содержание тем практических (семинарских) занятий

| № темы | Наименование тем | Часы | Зач.ед. |
|---------------|--|-----------|-------------|
| 1. | Тема 4. Методы обучения | 2 | 0,05 |
| 2. | Тема 5. Оценка эффективности учебных программ | 2 | 0,05 |
| 3. | Тема 10. Развитие карьеры. Развитие карьеры на индивидуальном уровне | 2 | 0,05 |
| 4. | Тема 12. Гендерные аспекты развития карьеры | 2 | 0,05 |
| 5. | Тема 13. Технология карьерного самоменеджмента | 2 | 0,05 |
| 6. | Тема 14. Технологии планирования и развития карьеры | 2 | 0,05 |
| Итого: | | 12 | 0,33 |

Наименование и содержание тем лабораторных занятий данный вид занятий не предусмотрен учебным планом

Виды и содержание самостоятельной работы слушателя

| № | Наименование тем, их краткое содержание; | Вид самостоятельной работы | Форма контроля | Трудоемкость, час (зач.ед) |
|----|--|----------------------------|----------------|----------------------------|
| 1. | <p>Тема 1. Цели обучения персонала Цели и функции системы обучения персонала. Модели системы обучения персонала.</p> | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |
| 2. | <p>Тема 2. Обучение персонала как проблема менеджмента Основные понятия. Управление знаниями (Knowledge Management). Организационное научение. Систематизация ключевых понятий. Корпоративное обучение.</p> | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |
| 3. | <p>Тема 3. Программы обучения. Определение потребности в обучении. Методы определения потребности работников организации в обучении. Этапы разработки программы обучения. Оценочные материалы модуля. Учебные материалы модуля.</p> | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |
| 4. | <p>Тема 4. Методы обучения Традиционные методы обучения. Плюсы и минусы лекционной подачи материала. Инновационные формы лекций. Основные функции и успешность проведения семинара.. Преимущества активного обучения. Формы активного обучения: тренинги, компьютерное обучение, групповые дискуссии, деловые игры. Баскет-метод. Методы обучения на рабочем месте.</p> | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |
| 5. | <p>Тема 5. Оценка эффективности учебных программ Смысл оценки эффективности обучения. Четырехуровневая модель Киркпатрика. Пять критериев, используемых при оценке эффективности обучения. Содержание проектной работы, как формы оценки усвоения</p> | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |

| | | | | |
|-----|--|----------------------|--------------|----------|
| | учебного материала. Различные методы расчета эффективности затрат на обучение. Этапы процедуры оценки эффективности обучения. Роль статистического анализа в оценке эффективности обучения. Подходы к повышению отдачи от обучения. | | | |
| 6. | Тема 6. Компетенционный подход в обучении Анализ и определение понятия «компетенция». Структура компетенций. Типы и формат компетенций. Проблемы внедрения компетентностного подхода в обучении | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |
| 7. | Тема 7. Управление корпоративным обучением на основе компетенционного подхода Методические требования к корпоративной образовательной среде, возможности их реализации. Порядок разработки новых учебных программ. Пример обучающего модуля. | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |
| 8. | Тема 8. Основы управления карьерой Понятие деловой карьеры. Тип деловой карьеры. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере. Управление деловой карьерой. | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |
| 9. | Тема 9. Планирование карьеры Планирование карьеры персонала. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |
| 10. | Тема 10. Развитие карьеры. Развитие карьеры на индивидуальном уровне Развитие карьеры персонала в организации. Развитие карьеры как личностный рост. Развитие карьеры на индивидуальном уровне. | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |
| 11. | Тема 11. Развитие карьеры на организационном уровне | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |

| | | | | |
|-----|---|----------------------|--------------|----------|
| | <p>Развитие карьерной среды и карьерного пространства организации. Принятие решений о продвижении по службе. Системы регистрации вакансий/объявления вакантных должностей. Системы служебно-профессионального продвижения. Job-дизайн Система непрерывного опережающего образования. Системы работы с кадровым резервом. Формирование и подготовка молодежного резерва на руководящие должности. Ротация кадров Повышение совместимости работы и семьи. Гибкие условия труда и гибкие рабочие места. Аутплейсмент Роль деловой оценки в развитии карьеры. Развитие и поддержка карьеры на разных ее этапах.</p> | | | |
| 12. | <p>Тема 12. Гендерные аспекты развития карьеры Гендерное согласие и гендерная толерантность и гендерное равенство. Дискриминация по полу. Гендерная сегрегация. Различие «мужского» и «женского» стилей лидерства и руководства. Ролевая перегрузка и ролевой конфликт работающей женщины. «Стеклянный потолок».</p> | работа с литературой | тестирование | 2 (0,05) |
| 13. | <p>Тема 13. Технология карьерного самоменеджмента Технология выстраивания индивидуальной траектории жизненного успеха в профессиональной и организационной сферах в своей основе предполагает определение всего спектра личностных ресурсов для достижения целей и планов карьеры. Осознание</p> | работа с литературой | тестирование | 4 (0,11) |

| | | | | | |
|-----|--|-----------|----------------------|--------------|----------|
| | собственных возможностей | карьерных | | | |
| 14. | Тема 14. Технологии планирования и развития карьеры . Самоанализ развития карьеры. | | работа с литературой | тестирование | 4 (0,11) |

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

3.1. Оценка уровня знаний, навыков и компетенций слушателей

Текущий контроль знаний проводится в форме наблюдения за работой обучающихся и контроля их активности на образовательной платформе, проверочного тестирования.

Промежуточный контроль знаний, полученных обучающимися посредством самостоятельного обучения (освоения части образовательной программы), проводится в виде тестирования.

3.2. Оценка уровня знаний, навыков и компетенций слушателей

Итоговая аттестация по Программе должна выявить теоретическую и практическую подготовку специалиста. Слушатель допускается к итоговой аттестации после самостоятельного изучения дисциплин Программы в объеме, предусмотренном для обязательных внеаудиторных занятий.

Итоговая аттестация проводится с целью определения уровня компетенций, качественное изменение которых осуществляется в результате обучения. Итоговая аттестация слушателей осуществляется в форме тестирования, в тесты включены вопросы, отражающие понятия: управление, педагогический менеджмент, принятие управленческих решений, система мотивации персонала, управление качеством образовательной организации.

Итоговое тестирование может включать несколько типов вопросов. Количество вопросов может варьироваться от 20 до 30 в зависимости от формы итоговой контроля знаний по программе в соответствии с учебным планом программы.

Для прохождения тестирования слушателю выделяется 2 минуты на 1 вопрос в соответствии с «Положением о дистанционном обучении ЧОУ ДПО «СКИДО»», регулирующим требования к критериям учебного процесса по программе, реализуемым с применением дистанционных образовательных технологий.

Просмотреть предварительно вопросы тестов не представляется возможным. Результаты тестирования представлены в процентах. На основании полученных результатов формируются результаты степени успешности обучения по соответствующей дисциплине:

| № | Результаты тестирования в % | Экзамен/Зачет о оценкой | Зачет |
|----|--------------------------------|----------------------------|------------|
| 1. | 0-39 | «неудовлетворительно» | не зачтено |
| 2. | 40-59 | «удовлетворительно» | зачтено |
| 3. | 60-79 | «хорошо» | зачтено |
| 4. | 80-100 | «отлично» | зачтено |

Типовые задания, необходимые для оценки знаний, умений и навыков слушателей, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения программы

1. **Выберите правильный ответ:** Модель обучения персонала, отображающая последовательность действий и этапов реализации конкретных программ обучения персонала.

1. процессуальные модели

2. структурно-функциональные модели

2. Выберите правильный ответ: Модель обучения персонала, отображающая состав, функции и взаимосвязи заинтересованных групп, участвующих в процессе обучения персонала.

1. процессуальные модели
2. структурно-функциональные модели

3. Выберите правильный ответ: Процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. То есть – это изменение поведения и деятельности сотрудников организации путем передачи им профессиональных знаний и развития профессиональных умений и навыков.

1. профессиональным обучением
2. внутрифирменное профессиональное обучение персонала
3. повышение квалификации
4. корпоративное обучение

4. Выберите правильный ответ: Система подготовки персонала, проводимая на территории предприятия или корпоративных учебных центров; и строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной организации, с привлечением собственных или внешних преподавателей, недостаточно широк, т.к. не учитывает возможности проведения обучения вне организации и с привлечением внешних преподавателей.

1. профессиональным обучением
2. внутрифирменное профессиональное обучение персонала
3. повышение квалификации
4. корпоративное обучение

5. Выберите правильный ответ: Подготовка кадров с целью усовершенствования знаний, умений и навыков в связи с повышением требований к профессии или повышением в должности

1. профессиональным обучением
2. внутрифирменное профессиональное обучение персонала
3. повышение квалификации
4. корпоративное обучение

6. Выберите правильный ответ: Процесс трансляции корпоративных знаний, как сотрудниками, так и самой организацией во внешней и внутренней среде, направленный на достижение и постановку целей развития организации.

1. профессиональным обучением
2. внутрифирменное профессиональное обучение персонала
3. повышение квалификации
4. корпоративное обучение

7. Выберите правильный ответ: Уровень знаний, умений и навыков, которыми должен обладать любой человек в обществе на данном уровне развития культуры. Ответственность за этот уровень несет государственная система среднего образования.

1. Базовые компетенции
2. Типовые компетенции
3. Специальные компетенции
4. Организационные или сквозные компетенции

8. **Выберите правильный ответ:** Специальные знания, умения и навыки, получаемые в результате профессионального образования. Ответственность за этот уровень несут современные образовательные учреждения высшего образования.

1. Базовые компетенции
2. Типовые компетенции
3. Специальные компетенции
4. Организационные или сквозные компетенции

9. **Выберите правильный ответ:** Генетически восходят к одной из типовых, но диктуются особенностями технологического процесса или среды, в которой функционирует организация. Иногда причиной выделения специальных компетенции может стать высокий уровень развития контекстных навыков. Этот уровень компетенций, как правило, обеспечивается системой корпоративного обучения по нужным направлениям.

1. Базовые компетенции
2. Типовые компетенции
3. Специальные компетенции
4. Организационные или сквозные компетенции

10. **Выберите правильный ответ:** Компетенции в той или иной степени необходимые любому работнику организации. Определяются на входе в организацию на основе картограммы компетенций, разработанной технике отбора при найме персонала.

1. Базовые компетенции
2. Типовые компетенции
3. Специальные компетенции
4. Организационные или сквозные компетенции

11. **Выберите правильный ответ:** Корпоративная образовательная среда является совокупностью взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, подчинённых политике Компании. В основе данного подхода – выявление общего свойства, придающего устойчивое единство и целостность.

1. Системность
2. Концептуальность
3. Интегративность
4. Дифференцированность
5. Непрерывность

12. **Выберите правильный ответ:** Требование к корпоративному обучению, представляющее опору на определённую научную концепцию, включающую философское, социологическое, психологическое и дидактическое обоснование достижения фирменных профессионально-образовательных целей.

1. Системность
2. Концептуальность
3. Интегративность
4. Дифференцированность
5. Непрерывность

13. **Выберите правильный ответ:** Требование к корпоративному обучению, представляющее использование комплексного подхода к обучению на основе комбинированных форм обучения: очного и дистанционного, совершенствование единого информационного пространства корпоративной образовательной среды.

1. Системность

2. Концептуальность
3. Интегративность
4. Дифференцированность
5. Непрерывность

14. **Выберите правильный ответ:** Требование к корпоративному обучению, представляющее индивидуализация обучения на основе учёта базового образования, должностного уровня, сферы профессиональной деятельности, опыта работы и перспектив карьерного роста.

1. Системность
2. Концептуальность
3. Интегративность
4. Дифференцированность
5. Непрерывность

15. **Выберите правильный ответ:** Требование к корпоративному обучению, определяющее формирование и интеграция творческого потенциала руководителей и специалистов на основе развития способностей к постоянному обучению и самообучению.

1. Системность
2. Концептуальность
3. Интегративность
4. Дифференцированность
5. Непрерывность

16. **Выберите правильный ответ:** Вид внутриорганизационной карьеры предполагающий продвижение на более высокие ступени структурной иерархии;

1. вертикальная внутриорганизационная карьера
2. горизонтальная внутриорганизационная карьера
3. ступенчатая внутриорганизационная карьера
4. диагональная внутриорганизационная карьера
5. центростремительная внутриорганизационная карьера

17. **Выберите правильный ответ:** Вид внутриорганизационной карьеры, предполагающий перемещение в другую функциональную область деятельности без повышения формального статуса либо выполнение определенной служебной роли, не имеющей жесткого формального статуса в организации (например, роль руководителя временной творческой группы), а также расширение или усложнение задач;

1. вертикальная внутриорганизационная карьера
2. горизонтальная внутриорганизационная карьера
3. ступенчатая внутриорганизационная карьера
4. диагональная внутриорганизационная карьера
5. центростремительная внутриорганизационная карьера

18. **Выберите правильный ответ:** Вид внутриорганизационной карьеры, предполагающий последовательную смену этапов вертикального и горизонтального передвижения;

1. вертикальная внутриорганизационная карьера
2. горизонтальная внутриорганизационная карьера
3. ступенчатая внутриорганизационная карьера
4. диагональная внутриорганизационная карьера
5. центростремительная внутриорганизационная карьера

19. **Выберите правильный ответ:** Вид внутриорганизационной карьеры, предполагающий одновременное продвижение в вертикальном и горизонтальном направлениях;

1. вертикальная внутриорганизационная карьера
2. горизонтальная внутриорганизационная карьера
3. ступенчатая внутриорганизационная карьера
4. диагональная внутриорганизационная карьера
5. центростремительная внутриорганизационная карьера

20. **Выберите правильный ответ:** Вид внутриорганизационной карьеры, предполагающий движение к «ядру» организации, центру управления, все более глубокое включение в процессы принятия решений, продвижение в рамках неформальной структуры организации (приглашение работника на встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительное обращение, важные поручения руководства).

1. вертикальная внутриорганизационная карьера
2. горизонтальная внутриорганизационная карьера
3. ступенчатая внутриорганизационная карьера
4. диагональная внутриорганизационная карьера
5. центростремительная внутриорганизационная карьера

21. **Выберите правильный ответ:** Замещение должностей более высокого уровня.

1. Должностной рост
2. Ротация
3. Стажировка

22. **Выберите правильный ответ:** Перемещение работника «по горизонтали» на должности того же уровня, смена содержания деятельности.

1. Должностной рост
2. Ротация
3. Стажировка

23. **Выберите правильный ответ:**... .. необходимые условия для развития карьеры. Оно включает в себя условия, связанные со спецификой деятельности организации и влияющие на возможности развития карьеры.

1. Карьерное пространство
2. Развитие карьеры
3. Карьерная среда

24. **Выберите правильный ответ:** представляет собой целенаправленную деятельность по созданию условий для успешного должностного и профессионального продвижения персонала.

1. Карьерное пространство
2. Развитие карьеры
3. Карьерная среда

25. **Выберите правильный ответ:**... .. достаточные условия для развития карьеры. Она включает целенаправленно созданные условия для карьерного продвижения персонала.

1. Карьерное пространство
2. Развитие карьеры
3. Карьерная среда

26. **Выберите правильный ответ:** Изменение карьерных целей, типа карьеры; могут быть следствием изменения социально-экономических условий, образа жизни человека, его ценностных ориентаций, интересов и т. п.

1. поворот карьеры
2. карьерный кризис
3. карьерный тайм-аут
4. дауншифтинг

27. **Выберите правильный ответ:** Ситуация, в которой под угрозой оказывается возможность продолжения карьеры.

1. поворот карьеры
2. карьерный кризис
3. карьерный тайм-аут
4. дауншифтинг

28. **Выберите правильный ответ:** Достаточно длительный перерыв в трудовой деятельности (обычно не менее года). Такой перерыв может быть необходим для отдыха в связи с профессиональным выгоранием, переутомлением сотрудника.

1. поворот карьеры
2. карьерный кризис
3. карьерный тайм-аут
4. дауншифтинг

29. **Выберите правильный ответ:** Отказ от деловой карьеры.

1. поворот карьеры
2. карьерный кризис
3. карьерный тайм-аут
4. дауншифтинг

30. **Выберите правильный ответ:** Установите соотношение между понятиями "карьерные притязания", "карьерные установки" и "карьеризм".

1. данные понятия тождественные
2. данные понятия не тождественные

4. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

4.1. Кадровое обеспечение программы

Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации «Управление развитием персонала (научно-педагогических работников) образовательной организации» реализуется педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины, ученую степень и опыт деятельности в соответствующей профессиональной области. В процессе обучения преподаватели используют эффективные методики преподавания, предполагающие выполнение слушателями практических заданий и получение теоретических знаний.

Административный персонал – обеспечивает условия для эффективной работы педагогического коллектива, осуществляет контроль и текущую организационную работу

Информационно-технологический персонал - обеспечивает функционирование информационной структуры.

4.2. Материально-технические условия реализации программы Помещения для проведения учебных занятий

ЧОУ ДПО «СКИДО» располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий, научной работы сотрудников и слушателей, позволяющей реализовывать общеобразовательные программы и программы дополнительного профессионального образования.

Помещения для проведения учебных занятий, соответствуют действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Технические средства обучения

Для реализации программы используются следующие технические средства:

- технические средства передачи учебной информации – проекционная аппаратура широкого назначения;

- реализация заочной формы обучения осуществляется с использованием электронных ресурсов. Учебный материал расположен на образовательной платформе LearnPress с использованием программного обеспечения для реализации дистанционных образовательных технологий.

Помещения для самостоятельной работы

Помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ЧОУ ДПО "СКИДО".

4.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

4.3.1.Рекомендуемая литература.

4.3.1.1. Основная литература:

1. Алферова, Л. В. Исследование стратегического потенциала образовательной организации высшего образования: современный инструментарий : монография / Л. В. Алферова, Д. В. Валько, И. А. Сергеичева. — Челябинск : Южно-Уральский институт управления и экономики, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-6042665-2-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/91827.html>

2. Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94683.html>

3. Столярова, И. Ю. Менеджмент : учебное пособие / И. Ю. Столярова. — Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. — 82 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106573.html>

4.3.1.2. Дополнительная литература:

1. Баскакова О. В. Экономика предприятия (организации): Учебник /О. В. Баскакова, Л. Ф. Сейко. — М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и К°”, 2013. — 372 с.

2. Генералова, С. В. Менеджмент. Методы и модели разработки и принятия управленческих решений : учебное пособие для СПО / С. В. Генералова. — Саратов, Москва : Профобразование, Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 71 с. — ISBN 978-5-4488-0885-2, 978-5-4497-0709-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/97410.html>

3. Яковлев, Б. П. Мотивационный менеджмент в образовании : учебное пособие / Б. П. Яковлев. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 194 с. — ISBN 978-5-4487-0692-

9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93070.html>

4.3.4. Интернет-ресурсы:

1. <https://www.iprbookshop.ru>
2. <https://ecsocman.hse.ru/net/16000253/> Федеральный образовательный портал Экономика. Социология. Менеджмент
3. <http://www.aup.ru> Административно-Управленческий Портал - основой AUP.Ru является бесплатная электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга на предприятии. Публикации и учебно-методические пособия, форумы и полезные ссылки по экономике, финансам, менеджменту, маркетингу.
4. <http://www.econline.h1.ru> Economics online - целью данного проекта является создание коллекции ссылок на ресурсы WWW, предоставляющие экономическую и финансовую информацию бесплатно в режиме онлайн. На сайте вы найдете каталог ссылок на лучшие экономические ресурсы, новости, информацию по экономической теории, финансам, статистике, архивы научных работ по экономике и т. д.
5. <http://economicus.ru> Economicus.Ru - проект Института "Экономическая Школа". Economicus.Ru - экономический портал, главной целью которого является предоставление качественной информации по самому широкому спектру экономических дисциплин. Работы и биографии известных экономистов, профессиональный каталог экономических ресурсов Интернет, экономическая конференция, учебно-методические материалы для преподающих и изучающих экономику, подборка словарей, энциклопедий, справочников по самым разнообразным областям экономики, наиболее полное собрание лекций по экономической теории. Сайт ориентирован на специалистов и тех, кто только начинает изучать экономику, а, следовательно, он будет полезен не только студентам, но и преподавателям экономических вузов, аспирантам и ученым.

4.3.6. Программное обеспечение: не предусмотрено

