ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Утверждаю
Проректор по среднему профессиональному образованию
_____ Ряховская О.С.
«28» марта 2025 г.

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА

«ПРОФЕССИОНАЛИТЕТ»

Уровень профессионального образования
Среднее профессиональное образование

Образовательная программа
подготовки специалистов среднего звена

Специальность
40.02.04 Юриспруденция

На базе среднего общего образования

Квалификация выпускника
Юрист

Одобрено на заседании педагогического совета: протокол №5 от «28» марта 2025 г.

Согласовано с профильным предприятием:
Адвокатский кабинет
Адвокат, к.ю.н. И.В. Щетинина

АДВОКАТСКАЯ ПАЛАТА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
АДВОКАТ
Щетинина
Инна Викторовна
№ в реестре 26/3448
АДВОКАТСКИЙ КАБИНЕТ

М.П.

И.В. Щетинина

2025

к ОПОП-П специальности
40.02.04 Юриспруденция

Рабочая программа учебной дисциплины

СГ.08 Конструктор карьеры

2025

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ СГ.08 Конструктор карьеры

1.1. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Учебная дисциплина СГ.08 Конструктор карьеры является обязательной частью Социально-гуманитарного цикла образовательной программы, разработанной на основе федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.04 Юриспруденция, утвержденного Приказом Минпросвещения России от 27 октября 2023 г. № 798.

Особое значение дисциплина имеет при формировании и развитии общих компетенций ОК 04, ОК 05, ОК 09.

1.2. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

В рамках программы учебной дисциплины обучающимися осваиваются умения и знания

Код ОК	Умения	Знания
ОК 04 Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	У-4.1 организовывать работу коллектива и команды У-4.2 взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности	З-4.1 психологические основы деятельности коллектива З-4.2 психологические особенности личности
ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	У-5.1 грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке	З-5.1 правила оформления документов З-5.2 правила построения устных сообщений З-5.3 особенности социального и культурного контекста
ОК 09 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	У-9.1 понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы (профессиональные и бытовые), понимать тексты на базовые профессиональные темы У-9.2 участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы У-9.3 строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности У-9.4 кратко обосновывать и объяснять свои действия (текущие и планируемые) У-9.5 писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы	З-9.1 правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы З-9.2 основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика) З-9.3 лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности З-9.4 особенности произношения З-9.5 правила чтения текстов профессиональной направленности

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	57
в том числе:	
теоретическое обучение	29
практические занятия	20
Самостоятельная работа обучающегося	8
Промежуточная аттестация в форме комплексного зачета с оценкой	

2.2. Тематический план и содержание учебной дисциплины

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
Раздел 1. Современный рынок труда			
Тема 1.1. Сущность, структура, функции и проблемы рынка труда. Виды рынка труда.	**Содержание** Определение труда как экономической категории, два основных фактора процесса труда. Рынок труда: понятие, основные компоненты (спрос, предложение, цена, конкуренция). Категории населения (экономически активное, экономически неактивное). Инфраструктура рынка труда. Виды рынка труда: первичный/вторичный, внешний/внутренний, по формам собственности, территориальные, демографические, профессиональные. Рынок профессий. Типы профессий с точки зрения вероятности трудоустройства: «вечные», «сквозные», «дефицитные», «перспективные», «свободные». Факторы, влияющие на современный рынок труда.	2	З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Практическое занятие 1 выполнение практических аналитических заданий (индивидуально и в малых группах): анализ реальных вакансий на hh.ru; классификация населения по отношению к рынку труда; выявление структурной безработицы на примере автоматизации; распределение профессий по типам; формулирование требований к кандидату с учётом надпрофессиональных компетенций	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Самостоятельная работа найти актуальную статистику по безработице в своём регионе (по данным Росстата), проанализировать структуру занятости (отраслевую и профессиональную), подготовить краткий отчёт.	1	5.1, З-5.1, З-5.2
Тема 1.2. Спрос и предложение рабочей силы. Цена рабочей силы. Конкуренция на рынке труда.	**Содержание** понятие спроса и предложения на рынке труда, субъекты спроса и предложения. Факторы, влияющие на спрос и предложение (не менее пяти для каждой группы). Номинальная и реальная заработная плата, влияние инфляции на реальную заработную плату. Механизм установления равновесной ставки заработной платы на конкурентном рынке труда, последствия отклонений. Внеконкурентные факторы (государство,	2	З-5.1, З-5.2, З-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	профсоюзы, крупные корпорации). Формы заработной платы (повременная, сдельная) и их системы (простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-премиальная, аккордная). Семь моделей конкурентоспособности специалиста (Профессионал, Универсал, Хороший работник, Гибкий, Целеустремленный, Мобильность, Коммуникатор).		
	Практическое занятие 2 решение расчётных и аналитических задач, деловая игра: расчёт реальной заработной платы с учётом инфляции; выбор оптимальной системы оплаты труда для разных цехов (автоматизированная линия, ручная сборка, ремонтная бригада); самооценка по семи моделям конкурентоспособности; разработка стратегии удержания персонала в условиях дефицита кадров.		У-4.1, У-4.2, У-5.1, З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Самостоятельная работа подготовить аналитическую справку об изменении реальной заработной платы в Российской Федерации за последние 5 лет (с расчётами и выводами).	1	У-5.1, З-5.1
Тема 1.3. Сущность, цель и задачи регулирования рынка труда. Основные направления регулирования рынка труда.	**Содержание** главные цели государственного регулирования рынка труда. Активная и пассивная политика занятости: сущность, отличия, примеры мер. Меры государства по регулированию спроса на труд (общественные работы, субсидирование занятости, финансово-кредитное воздействие) и предложения труда (налогообложение, социальные выплаты, нестандартные формы занятости, программы профессиональной ориентации и подготовки). Функции Государственной службы занятости населения РФ. Единая цифровая платформа «Работа в России» (ст. 17 Федерального закона № 565-ФЗ): задачи и возможности для соискателей.	2	З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Практическое занятие 3 решение ситуационных задач, работа с официальными интернет-ресурсами, проектная работа: разграничение активной и пассивной политики на конкретном примере; расчёт влияния подоходного налога на предложение труда (эффект замещения/дохода); анализ банка вакансий Центра занятости населения; работа с платформой «Работа в России»	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	(поиск вакансий, сравнение регионов); разработка мер поддержки самозанятости для безработного гражданина.		
Раздел 2. Требования рыночной экономики к качеству подготовки квалифицированных кадров.			
Тема 2.1. Критерии качества рабочей силы.	**Содержание** понятие качества рабочей силы (индивидуальной и совокупной). Три ключевых элемента качества: свойства способностей, свойства профессии/квалификации, соответствие выполняемому труду. Показатели оценки качества: доля квалифицированной рабочей силы, доля работников среднего уровня квалификации, доля лиц с высшим/средним профессиональным образованием, доля занятых исследованиями и разработками, доля работников в возрасте 25–54 года. Причины повышения требований к качеству рабочей силы (новые технологии, усложнение систем, устаревание знаний). Внешние факторы прямого и косвенного действия. Методы оценки качества: качественные, количественные, комбинированные. Проблема асимметрии информации при найме (сигнальные характеристики).	2	З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Практическое занятие 4 оценка кандидатов, расчёт показателей, анализ кейсов: оценка трёх кандидатов на позицию «менеджер по продажам» по профессиональным, личностным и мотивационным критериям; расчёт показателей качества совокупной рабочей силы для региона на основе статистических данных; анализ ситуации внедрения новой автоматизированной линии на предприятии (выявление факторов, необходимых качеств, мер сохранения персонала); выбор методов оценки качества рабочей силы для разных категорий персонала (линейный персонал, менеджеры среднего звена, топ-менеджмент) с обоснованием.	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Самостоятельная работа изучить и описать методы оценки персонала, применяемые в крупных российских или международных компаниях (не менее трёх методов).	1	У-5.1, З-5.1
Тема 2.2. Квалификационные	**Содержание** понятие «квалификация работника» (ст. 195.1 ТК РФ). Основные документы,	2	З-5.1, З-5.2, З-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
требования к профессиям, занятиям, специальностям.	закрепляющие квалификационные требования: ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник), ЕКС (Единый квалификационный справочник), профессиональные стандарты. Ключевые отличия профессионального стандарта от ЕКС. Обязательность применения профессиональных стандартов для работодателей (условия). Изменения в исчислении стажа по юридической специальности (Федеральный закон № 83-ФЗ от 22.04.2024, вступил в силу с 01.07.2024). Применение ЕТКС в 2026 году: сферы, в которых он продолжает действовать. Структура разделов ЕТКС («Характеристика работ», «Должен знать»).		
	Практическое занятие 5 решение кадровых ситуаций, разработка документов: анализ ситуации несоответствия работника профстандарту (возможные действия работодателя, правовые последствия); исчисление стажа для присвоения статуса адвоката с учётом ФЗ № 83-ФЗ; разработка проекта должностной инструкции для должности «Судебный юрист» (уровень С по профстандарту); разграничение сфер применения ЕТКС и профстандартов для конкретного ИП.	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Самостоятельная работа изучить один из профессиональных стандартов (например, для юриста, бухгалтера или педагога) и составить краткую аннотацию: требования к образованию, опыту, трудовым функциям.	1	У-5.1, З-5.1
Тема 2.3. Основные направления повышения качества рабочей силы.	**Содержание** качество трудовой жизни (КТЖ): понятие и основные элементы (интересная работа, справедливое вознаграждение, безопасные условия, участие в принятии решений, гарантии занятости, дружеские отношения). Мотивация как основа повышения качества. Содержательные и процессуальные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу, двухфакторная теория Герцберга (мотиваторы и гигиенические факторы, обогащение труда), теория ожидания Врума (три взаимосвязи), теория справедливости. Уровни повышения качества рабочей силы: государственный (мониторинг, ориентация образования, профориентация, профстандарты), организационный (обучение, подбор	2	З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	персонала, мотивация, командный дух), индивидуальный (развитие hard и soft skills, проактивность, баланс работы и жизни). Социальное партнёрство как механизм согласования интересов. Корпоративные учебные центры (типы, задачи).		
	Практическое занятие 6 анализ кейсов, сравнительный анализ теорий, проектная работа: анализ текучести кадров в организации «Альфа» через призму теории Герцберга (разделение факторов на мотиваторы и гигиенические, предложение мер по обогащению труда); применение модели Врума для повышения мотивации подчинённого-юриста (усиление каждого компонента ожиданий); заполнение сравнительной таблицы по теориям мотивации; разработка региональных мер (на уровне субъекта РФ) для решения проблемы несоответствия выпускников и требований работодателей.	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Самостоятельная работа подготовить эссе на тему: «Как мотивация влияет на качество труда работника?» (объём 1–2 страницы).	1	У-5.1, З-5.1
Тема 2.4 Карьера юриста: понятие и виды. Виды карьерных перемещений. Формы карьеры. тапы карьерного роста.	**Содержание** определение карьеры юриста. Три основных типа карьерных перемещений: вертикальные, горизонтальные, спиральные (примеры из юридической практики). Внутриорганизационная и межорганизационная формы карьеры. Неспециализированная карьера в юриспруденции (специфика взаимопонимания между профилями).	2	З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Содержание четыре этапа карьерного роста юриста: начальный, этап накопления опыта и специализации, этап зрелости (эксперт/руководитель), альтернативные траектории (научная, преподавательская, предпринимательская). Планирование карьеры: самооценка как фундамент, преимущества для сотрудника и организации. Причины провала карьерных планов. Непрерывное обучение (lifelong learning) как обязательное условие. Внутренние и внешние факторы успешности карьеры.	2	З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Практическое занятие 7 выполнение аналитических и творческих заданий, деловая игра: определение видов	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, З-4.1,

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	карьерных перемещений на конкретном примере юриста; описание двух сценариев нелинейной карьеры (для госслужащего и частнопрактикующего юриста); анализ противоречия «конкуренция vs дефицит» на рынке юридических услуг и формулирование выводов для планирования карьеры; сравнение специализированной и неспециализированной стратегий; разработка индивидуального плана первых трёх лет карьеры для выпускника; разбор реальных вакансий на hh.ru (оценка привлекательности, выявление «красных флагов»).		З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3
Раздел 3. Собственный бизнес.			
Тема 3.1. Предпринимательская деятельность и работа по найму.	**Содержание** определение предпринимательской деятельности (ст. 2 ГК РФ). Четыре ключевых признака: самостоятельность, рисковый характер, систематическое получение прибыли, государственная регистрация. Субъекты предпринимательства: предприниматели, потребители, наёмные работники, партнёры, государство. Объекты: товары, работы, услуги. Функции предпринимательства (общеэкономическая, инновационная, ресурсная, социальная, организаторская). Принципы (свобода выбора, самостоятельное ценообразование, ответственность, нацеленность на прибыль, гибкость, цифровизация). Преимущества и недостатки работы по найму и самостоятельной деятельности. Самозанятость (НПД): ставки, лимит дохода 2,4 млн руб., ограничения. Риски для самозанятого: превышение лимита. Рекомендации по выбору пути (для разных возрастных групп).	2	З-5.1, З-5.2, 2З-5.3
	Практическое занятие 8 решение ситуационных задач, расчётно-аналитические упражнения: анализ деятельности гражданина Сидорова на предмет признаков предпринимательства (соответствие ст. 2 ГК РФ, последствия отсутствия регистрации, выбор легального статуса); сравнение чистого годового дохода при работе по найму и самозанятости (с расчётами); выбор оптимального пути для выпускника Алексея (составление трёхэтапного плана: найм → самозанятость → ИП/ООО); сравнение имущественной ответственности наёмного работника и ИП, социальных гарантий; расчёт прогнозного дохода самозанятой Анны и	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	разработка плана действий при превышении лимита НПД.		
	Самостоятельная работа изучить и сравнить налоговые режимы для индивидуальных предпринимателей: УСН (Доходы и Доходы минус расходы), патентную систему, НПД. Подготовить краткий конспект.	1	У-5.1, З-5.1
Тема 3.2. Создание собственной компании. Экономические кризисы. Оценка и контроль рисков. Финансовые махинации. Самозанятые.	**Содержание** пошаговая инструкция регистрации ООО (онлайн и лично): подготовка документов, выбор ОКВЭД, подача в ФНС/МФЦ, госпошлина (при личной подаче – 4000 руб.; при онлайн-подаче с ЭЦП – 0 руб., срок 3 рабочих дня), получение листа записи ЕГРЮЛ. Выбор организационно-правовой формы (ИП vs ООО) и налогового режима (НПД, УСН, патент) с учётом планируемого дохода и рисков. Государственная поддержка: центры «Мой бизнес», платформа МСП.РФ, гранты для молодых предпринимателей.	2	З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Содержание экономические кризисы 2025–2026 годов: вызовы (налоговая реформа, стоимость заёмных средств, платежная дисциплина). Управление рисками: классификация (внешние/внутренние), методы оценки (SWOT-анализ, PEST-анализ, сценарное планирование), методы управления (мониторинг контрагентов, диверсификация, лимитирование, резервирование). Субсидиарная ответственность учредителей и директоров ООО: условия, статистика привлечения, кто попадает под удар. Финансовые махинации: незаконное получение кредита (ст. 176 УК РФ), мошенничество в сфере кредитования (ст. 159.1 УК РФ), обналичивание, уклонение от уплаты налогов (ст. 198-199 УК РФ), фиктивное банкротство. Ответственность. Риски подмены трудового договора самозанятостью: «красные флаги». Последствия для работника и работодателя. Алгоритм действий для работника в случае подмены.	1	З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Практическое занятие 9 расчётно-аналитические задания, анализ кейсов, проектная работа: выбор организационно-правовой формы и налогового режима для Иванова (пекарня) с учётом рисков и планов расширения, расчёт налоговой нагрузки (НПД, УСН 6%, патент); расчёт	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	госпошлины и сроков регистрации ООО при разных способах подачи; анализ ситуации Марины – выявление признаков подмены трудового договора ГПХ/самозанятости, разработка алгоритма защиты прав; расчёт точки безубыточности и стресс-тест для кофейни, предложение антикризисной меры.		
	Самостоятельная работа подготовить презентацию (или доклад) на тему «Меры государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (не менее 5 мер с характеристикой).	1	У-5.1, З-5.1
Тема 3.3. Трудоустройство и выход на новое место работы. Адаптация.	**Содержание** формы занятости: классическая (полный/неполный день, гибкий график, надомная, дистанционная) – ст. 49.1 ТК РФ (дистанционная работа, требование УКЭП). Гражданско-правовой договор (ГПХ) – когда уместен, признаки подмены трудовых отношений. Новые формы: аутсорсинг (передача функций, плюсы/минусы), лизинг персонала (аутстаффинг) – правовое регулирование в РФ (запрет «заёмного труда», исключения для агентств занятости). Работодатели: организации (ООО/АО), ИП, физические лица. Процедура трудоустройства: обязательные документы, ознакомление с локальными актами. Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ): обязательные условия, испытательный срок, дискриминация при приёме (ст. 3 ТК РФ). Адаптация: понятие, значение (70% уходят в первые 3 месяца). Виды адаптации: профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационная, культурная. Типичные ошибки сотрудника и компании. Три подхода к адаптации: «оптический», «армейский», «партнёрский». Методы ускорения адаптации: наставничество, welcome-тренинг, регулярная обратная связь, чек-листы. Оценка успешности адаптации (метод 360°).	2	З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3
	Практическое занятие 10 анализ документов, сравнительный анализ, ролевая игра, проектная работа: поиск 5 ошибок в трудовом договоре (нарушения ст. 57 ТК РФ) и предложение корректных формулировок; сравнение двух договоров и определение, какой является трудовым, а	2	У-4.1, У-4.2, У-5.1, З-4.1, З-4.2, З-5.1, З-5.2, З-5.3

Название раздела	Содержание раздела	Объем, акад. ч / в том числе в форме практической подготовки, акад. ч	Коды формируемых У и З
	какой ГПХ, по признакам; составление фрагмента договора ГПХ для дизайнера; ролевая игра «Собеседование и адаптация» (выявление дискриминационных вопросов, корректные ответы, алгоритм действий при первом рабочем дне, отработка ошибок руководителя); разработка программы адаптации (онбординга) для компании с использованием методов из лекции.		
	Самостоятельная работа изучить реальный трудовой договор (можно найти образец в интернете или взять из личного опыта) и выявить в нём условия, которые могут быть спорными или нарушающими права работника. Подготовить краткий анализ.	1	У-5.1, З-5.1
	Промежуточная аттестация в форме комплексного зачета с оценкой		
	Итого	**57**	

3. Условия реализации программы дисциплины

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Кабинет социально-гуманитарных дисциплин. Специализированная мебель на 25 посадочных места, видео проектор – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., интерактивная доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.

Мультимедийное оборудование: компьютер в сборе в составе Pentium G620\4096\500\DVD-RWGT, проектор Epson EB-X12+ потолочное крепление, экран настенный ScreenMedia Goldview.

3.2. Информационное обеспечение обучения.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы, Интернет-ресурсов

3.2.1. Основные издания

1. Винтер, Н. М. Рынок труда : учебное пособие / Н. М. Винтер. — Москва : РТУ МИРЭА, 2024. — 71 с. — ISBN 978-5-7339-2241-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/421178.

2. Минаков, И. А. Экономика агропромышленного комплекса / И. А. Минаков, Б. И. Смагин. — Санкт-Петербург : Лань, 2024. — 320 с. — ISBN 978-5-507-47994-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/362762.

3. Костюченко, Т. Н. Экономика труда : учебное пособие / Т. Н. Костюченко, А. Р. Байчерова, Д. В. Сидорова. — Ставрополь : СтГАУ, 2021. — 172 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/245696 Скляревская, В. А. Экономика труда : учебник / В. А. Скляревская. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, 2022. — 304 с. — ISBN 978-5-394-03526-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/277673

3.2.2. Дополнительные издания

1. Коноваленко, М. Ю. Технологии продвижения молодого специалиста на рынке труда :учебное пособие / М. Ю. Коноваленко. - Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2024. - 160 с. - ISBN 978-5-9729-1621-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/2172472

2. Социальные трансформации на рынке труда России: неформальная занятость : монография / И.А. Юрасов, Е.В. Кузнецова, М.А. Танина, В.А. Юдина. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 164 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/1209845. - ISBN 978-5-16-014017-9. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1209845

3. Щербакова, А. В. Государственная и муниципальная служба. Система государственного управления : учебное пособие / А. В. Щербакова. — Москва : КноРус, 2022. — 163 с. — ISBN 978-5-406-09152-4. — URL: https://book.ru/book/943785

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Код ОК	Умения	Знания	Форма контроля и оценивания
ОК 04 Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде	У-4.1 организовывать работу коллектива и команды	З-4.1 психологические основы деятельности коллектива	комплексный зачет с оценкой; ответы на теоретические вопросы к комплексному зачету с оценкой; тестирование
	У-4.2 взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами в ходе профессиональной деятельности	З-4.2 психологические особенности личности	
ОК 05 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста	У-5.1 грамотно излагать свои мысли и оформлять документы по профессиональной тематике на государственном языке	З-5.1 правила оформления документов	комплексный зачет с оценкой; ответы на теоретические вопросы к комплексному зачету с оценкой; тестирование
		З-5.2 правила построения устных сообщений	

Код ОК	Умения	Знания	Форма контроля и оценивания
		З-5.3 особенности социального и культурного контекста	
ОК 09 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках	У-9.1 понимать общий смысл четко произнесенных высказываний на известные темы, понимать тексты на базовые профессиональные темы	З-9.1 правила построения простых и сложных предложений на профессиональные темы	комплексный зачет с оценкой; ответы на теоретические вопросы к комплексному зачету с оценкой; тестирование
	У-9.2 участвовать в диалогах на знакомые общие и профессиональные темы	З-9.2 основные общеупотребительные глаголы (бытовая и профессиональная лексика)	
	У-9.3 строить простые высказывания о себе и о своей профессиональной деятельности	З-9.3 лексический минимум, относящийся к описанию предметов, средств и процессов профессиональной деятельности	

Код ОК	Умения	Знания	Форма контроля и оценивания
	У-9.4 кратко обосновывать и объяснять свои действия (текущие и планируемые)	З-9.4 особенности произношения	
	У-9.5 писать простые связные сообщения на знакомые или интересующие профессиональные темы	З-9.5 правила чтения текстов профессиональной направленности	