Приложение 5

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, информационных технологий и креативных индустрий
Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института




Т. М. Кожевникова
«17» июня 2026 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине Б1.В.ДВ.02.19 Менеджмент карьеры: как стать успешным руководителем

Направление подготовки/специальность: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль/направленность/специализация: Менеджмент организации

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2023

Тамбов, 2026

**Автор программы:**
Кандидат психологических наук, доцент Труфанова Татьяна Анатольевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент (уровень бакалавриата) (приказ Министерства науки и высшего образования РФ от «12» августа 2020 г. № 970).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры экономики и управления «16» июня 2026 г. Протокол № 11

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, информационных технологий и креативных индустрий, Протокол от «17» июня 2026 г. № 10.

# СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины…… 4

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата……. 14

3. Объем и содержание дисциплины…… 14

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства…… 17

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)…….. 35

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины…… 37

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы……. 38

**1. Цели и задачи дисциплины**

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- информационно-аналитический
- организационно-управленческий

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сферах: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность, 08 Финансы и экономика

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

| Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта) | Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия | Индикаторы достижения компетенций |
|---|---|---|
| | УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | Проектирует траекторию своего профессионального роста и личностного развития, расширяет свой профессиональный кругозор: приобретает и использует на практике базовые знания, умения и навыки из различных сфер профессиональной деятельности, в том числе применяет способы выявления и оценки индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, построения профессиональной карьеры и определения стратегии профессионального развития |

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

| № п/п | Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи | Форма обучения | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Очная (семестр) | | | | | | | Очно-заочная (семестр) | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | Адаптивная физическая культура в санаторно-курортной системе | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 2 | Адаптивная физическая культура в системе здравоохранения | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 3 | Адаптивная физическая культура в системе образования | | | | + | | | | | | | + | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Аналитическое чтение | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 5 | Бизнес-планирование в АльтИнвест | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 6 | Биология развития человека в норме и патологии | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 7 | Брендинг | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 8 | Бухгалтерский учет в кредитных организациях | | | | | + | | | | | | | + | | |
| 9 | B2B-маркетинг: аналитика и результативное управление | | | | | | + | | | | | | | + | |
| 10 | Введение в звукорежиссуру | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 11 | Введение в проектную деятельность | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 12 | Введение в психологию кризисных состояний и отклоняющегося поведения | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 13 | Виды, методы и технологии в профайлинге | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 14 | Вожатский практикум | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 15 | Восстановление истории семьи по открытым информационным базам данных | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 16 | Генетика человека | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 17 | Геополитика и политическая география | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 18 | Двигательный режим (инструктор по физической культуре) | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 19 | Девальвация нормы психического и личностного развития: причины и последствия | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 20 | Демографические и миграционные процессы | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 21 | Диагностика и психологические технологии профилактики отклоняющегося поведения | | | | + | | | | | | | + | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 22 | Документирование деятельности кадровой службы | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 23 | Документирование трудовых отношений | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 24 | Запись голоса и инструментов в студии звукозаписи | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 25 | Зарубежная литература и вызовы современности | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 26 | Здоровье-формирующие технологии в образовательной среде | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 27 | Игровые технологии | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 28 | Институт семьи в современном обществе | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 29 | Интернет-аналитика – основа продвижения современного предприятия | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 30 | Как любить ребенка: эмоциональный компонент родительского отношения | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 31 | Коммуникация и коммуникативная компетентность | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 32 | Комплаенс в системе обеспечения безопасности бизнеса | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 33 | Комплексная экономическая безопасность бизнеса | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 34 | Контроль за исполнением ремонтов в многоквартирных домах | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 35 | Коучинг эффективного общения. Техники развития эмоционального интеллекта | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 36 | Кредитование физических лиц | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 37 | Критический инструментарий для принятия решений и аргументация | | | | + | | | | | | | + | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 38 | Культивирование микроорганизмов | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 39 | Лингвистическая экспертиза спорных текстов | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 40 | Литература русского зарубежья | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 41 | Личное планирование и управление рабочим временем | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 42 | Методика организаций массовых туристских мероприятий: соревнования, слеты, походы | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 43 | Методика организаций экскурсий и экскурсионных туров | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 44 | Методика составления родословной | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 45 | Методы анализа информационных потребностей посетителей сайта | | | | | | | + | | | | | | | + |
| 46 | Методы изучения повседневности | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 47 | Методы изучения семьи | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 48 | Механизмы протекания органических реакций | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 49 | Мир современного искусства: постмодернистский проект | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 50 | Модели электронной коммерции | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 51 | Моделирование инвестиционного портфеля клиента | | | | | | | + | | | | | | | + |
| 52 | Молекулярная микробиология и вирусология | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 53 | Молекулярно-биологические основы поведения и зависимостей | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 54 | Мотивация в коучинге | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 55 | Налогообложение бизнеса | | | + | | | | | | | + | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 56 | Нормы и правила современного этикета | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 57 | Нормы языкового общения в условиях виртуальной среды | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 58 | Общая физиология микроорганизмов | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 59 | Оперативная психодиагностика личности | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 60 | Организационно-правовые основы деятельности некоммерческих организаций | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 61 | Организация работы с детьми | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 62 | Организация работы с семьей | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 63 | Организация работы спортивного судьи по избранному виду спорта | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 64 | Организация развивающей предметно-пространственной среды | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 65 | Основные приемы эффективной работы с информацией | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 66 | Основы аргументации | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 67 | Основы биржевого дела | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 68 | Основы видеоблогинга | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 69 | Основы визуальной психодиагностики и профайлинга | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 70 | Основы деловой коммуникации на иностранном языке | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 71 | Основы конфликтологии | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 72 | Основы копирайтинга | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 73 | Основы коучинга | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 74 | Основы логики | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 75 | Основы логопедии | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 76 | Основы организации работы с молодежью | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 77 | Основы правильного питания | | | + | | | | | | | + | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 78 | Основы предоставления жилищно-коммунальных услуг населению | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 79 | Основы рекламы | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 80 | Основы рекреалогии | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 81 | Основы современных методов физического анализа вещества | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 82 | Основы судебной лингвистической экспертизы | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 83 | Основы управления документацией | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 84 | Основы управления персоналом | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 85 | Основы физиологии и гигиены детей | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 86 | Основы эффективного менеджмента | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 87 | Оценка VBM-менеджмента | | | | | | + | | | | | | | + | |
| 88 | Оценка бренда компании | | | | | | | + | | | | | | | + |
| 89 | Оценка кредитоспособности заемщика | | | | | | + | | | | | | | + | |
| 90 | Оценка стоимости и управление портфелем бизнеса | | | | | + | | | | | | | + | | |
| 91 | Педагогический артистизм | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 92 | Педагогический дизайн технологий обучения | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 93 | Письменный перевод документов физических лиц | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 94 | Письменный перевод документов юридических лиц | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 95 | Поведение в публичных местах | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 96 | Поведение потребителей и коммуникативная политика | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 97 | Повседневные разговоры | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 98 | Познание себя через практическую психологию | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 99 | Познание себя через психодиагностику | | + | | | | | | | + | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 100 | Понятие психологической травмы в современной психологии | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 101 | Посттравматическое личностное развитие: приговор или точка личностного роста | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 102 | Практикум по игровым технологиям | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 103 | Практикум по организации логопедической работы в дошкольном образовательном учреждении | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 104 | Проблема смысла жизни и ценности в философии | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 105 | Программирование на языке Python. Базовый курс | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 106 | Программирование на языке Python. Продвинутый курс | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 107 | Программирование на языке Python. Разработка веб-приложений с использованием Flask | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 108 | Проектный семинар | | | + | + | + | + | | | | + | + | + | + | |
| 109 | Психика и мозг | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 110 | Психология благополучия, или психология счастливого человека | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 111 | Психология девиантной личности | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 112 | Психология детства | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 113 | Психология игры | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 114 | Психология креативности | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 115 | Психология критического мышления | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 116 | Психология молодости и зрелости | | | | + | | | | | | | + | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 117 | Психология подросткового и юношеского возраста | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 118 | Психология раннего возраста | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 119 | Психология творческого саморазвития | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 120 | Психология управления персоналом | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 121 | Психофизиологические основы поведения и когнитивных функций | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 122 | Публичная служба в системе государственного и муниципального управления | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 123 | Развитие лидерского потенциала руководителя | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 124 | Родословно-биографическое краеведение | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 125 | Русская писательская критика XIX-XXI веков | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 126 | Самоменеджмент: методики и технологии | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 127 | Саморазвитие и актерское мастерство | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 128 | Сведение и мастеринг в студии звукозаписи | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 129 | Сегментирование рынка и изучение потребительских предпочтений | | | | | + | | | | | | | + | | |
| 130 | Современная химия и окружающая среда | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 131 | Современные инструменты личной эффективности | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 132 | Современные информационные технологии в бизнесе | | | | | + | | | | | | | + | | |
| 133 | Современные маркетинговые технологии | | + | | | | | | | + | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 134 | Современные методы химического анализа в криминалистике | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 135 | Современные молекулярно-биологические и микробиологические методы в криминалистике | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 136 | Современные подходы к персональному менеджменту | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 137 | Современные экологические проблемы | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 138 | Создание интернет-ресурсов для бизнеса | | | | | | + | | | | | | | + | |
| 139 | Социальные сети как коммуникационные каналы | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 140 | Стандартизация и управление качеством в ресторанном и гостиничном бизнесе | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 141 | Стартап «Art-развитие», применение методов арт-терапевтической работы в социальном проекте | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 142 | Стартап через социальные проекты в некоммерческой организации | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 143 | Стартап: идея с нуля | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 144 | Стартап: от идеи к MVP | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 145 | Стартап: практика создания собственного бизнеса | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 146 | Стратегии и правила безопасного инвестирования на финансовых рынках | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 147 | Стратегический маркетинг | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 148 | Страхование личности | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 149 | Стресс-менеджмент и эффективное взаимодействие | | | | + | | | | | | | + | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 150 | Текст и дискурс в Интернете | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 151 | Теоретико-методические основы вожатской деятельности | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 152 | Теория и практика судейства по видам Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО» | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 153 | Теория и практика судейства по избранному виду спорта | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 154 | Технологии вожатской деятельности | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 155 | Технологии делового общения | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 156 | Технологии коррекции речевых нарушений у детей дошкольного возраста | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 157 | Технологии медиации в разрешении конфликтных ситуаций | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 158 | Технологии развития высших психических функций | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 159 | Технологии рефлексивно-творческого саморазвития | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 160 | Технология и организация гостинично-ресторанного комплекса | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 161 | Технология и организация коммерческой деятельности торгового предприятия | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 162 | Тренинг «Майнд-фитнес» | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 163 | Управление в социальной сфере | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 164 | Управление общественными отношениями | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 165 | Управление продажами | | | | | | | + | | | | | | | + |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 166 | Управляющий рестораном: карьера, развитие и компетенции | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 167 | Формирование ассортимента и управление товарными запасами | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 168 | Функциональная составляющая эффективного менеджмента | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 169 | Цифровая культура | + | + | | | | | | + | + | | | | | |
| 170 | Цифровой маркетинг и SEO | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 171 | Экология атмосферы | | | + | | | | | | | + | | | | |
| 172 | Экология гидросферы | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 173 | Экономико-правовые аспекты создания и развития собственного бизнеса | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 174 | Экспертиза и оценка качества товаров | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 175 | Электронный бизнес. Электронная коммерция | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 176 | Энергоэффективность и энергосбережение в жилищной сфере | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 177 | Этнокультурные регионы мира | | | | + | | | | | | | + | | | |
| 178 | Язык как объект судебной экспертизы | | + | | | | | | | + | | | | | |
| 179 | Языковая личность в виртуальном пространстве | | + | | | | | | | + | | | | | |

**2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:**

Дисциплина «Менеджмент карьеры: как стать успешным руководителем» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент.

Дисциплина «Менеджмент карьеры: как стать успешным руководителем» изучается в 3 семестре.

**3.Объем и содержание дисциплины**

3.1.Объем дисциплины: 2 з.е.

Очная: 2 з.е.

Очно-заочная: 2 з.е.

| Вид учебной работы | Очная (всего часов) | Очно-заочная (всего часов) |
|---|---|---|
| **Общая трудоёмкость дисциплины** | **72** | **72** |
| Контактная работа | 32 | 24 |

| | | |
|---|---|---|
| Лекции (Лекции) | 16 | 12 |
| Практические (Практ. раб.) | 16 | 12 |
| Самостоятельная работа (СР) | 40 | 48 |
| Зачет | - | - |

3.2.Содержание курса:

| № темы | Название раздела/темы | Вид учебной работы, час. | | | | | | Формы текущего контроля |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Лекции | | Практ. раб. | | СР | | |
| | | О | О-З | О | О-З | О | О-З | |
| 3 семестр | | | | | | | | |
| 1 | Карьера, ее сущность, цели, виды. | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 8 | Собеседование / опрос по теме лекции |
| 2 | Управление карьерой. | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 8 | Собеседование / опрос по теме лекции |
| 3 | Индивидуальное планирование карьеры руководителя. | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 8 | Собеседование / опрос по теме лекции; Выполнение практического задания (Реферат); Контрольный срез |
| 4 | Постановка карьерных целей и управление временем. | 2 | 2 | 2 | 2 | 6 | 8 | Собеседование / опрос по теме лекции |
| 5 | Эффективный поиск работы | 4 | 2 | 4 | 2 | 6 | 8 | Собеседование / опрос по теме лекции |
| 6 | Жизненный путь и карьера | 4 | 2 | 4 | 2 | 6 | 8 | Собеседование / опрос по теме лекции.; Выполнение практического задания (реферат); Контрольный срез (тестирование) |

**Тема 1. Карьера, ее сущность, цели, виды. (УК-6)**

**Лекция.**

Понятие «карьера», «деловая карьера». Карьера как сбалансированное со-отношение процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освое-нии социального пространства. Служебно-профессиональное продвижение и его отличие от деловой карьеры. Многомерность карьеры. Векторы возможного развития и продвиже-ния. Типы деловой карьеры. Профессиональная карьера. Внутриорганизационная карьера. Виды карьерного процесса. Типовые модели карьеры. Карьерный процесс. Карьерный потенциал личности.

**Практическое занятие.**

Собеседование / опрос по теме лекции

**Задания для самостоятельной работы.**

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.

2. Проведите сравнительный анализ понятий «карьера», «деловая карьера» и «слу-жебно-профессиональное продвижение».

3. Проведите анализ типов карьер.

4. Приведите примеры карьеры знаменитых личностей и их типов карьеры.

### Тема 2. Управление карьерой. (УК-6)

**Лекция.**

Этапы карьеры. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением. Планирование деловой карьеры. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Технологии, используемые при планировании карьеры. Карь-ерограмма. Развитие карьеры персонала в организации. Развитие карьеры как личностный рост. Развитие карьеры на организационном уровне. Развитие карьеры на индивидуальном уровне. Гендерные аспекты развития карьеры.

**Практическое занятие.**

Собеседование / опрос по теме лекции

**Задания для самостоятельной работы.**

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.

2. Проведите сравнительный анализ понятий «Управление карьерой», «планирова-ние карьеры», «развитие карьеры».

3. Проведите анализ основных технологий планирования карьеры.

### Тема 3. Индивидуальное планирование карьеры руководителя. (УК-6)

**Лекция.**

Понятие и направления карьеры руководителя. Основы планирования карьеры руководителя. Карьера без должности руководителя. Характеристика образцового руководителя. Личный жизненный план карьеры руководителя. Особенности развития карьеры руководителя в зарубежных и российских организациях.

**Практическое занятие.**

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практического задания (реферат)

Контрольный срез (тестирование)

**Задания для самостоятельной работы.**

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.

2. Разработайте карьерограмму руководителя организации.

3. Подготовьтесь к дискуссии: «Критерии успешной карьеры руководителя».

4. Прочитайте книгу Ли Якока Ли «Карьера менеджера».

### Тема 4. Постановка карьерных целей и управление временем. (УК-6)

**Лекция.**

Самоменеджмент и личный успех. Профессиональная успешность. Выбор карьеры. Профессиональный стандарт. Трудовые функции. Профессиональные навыки. Целеполагание карьерного развития. Цели карьерного саморазвития. Принципы формирования карьерных целей. Планирование как основа самоуправления карьерой. Составление личного плана карьеры. Реализация карьерного плана. Тайм-менеджмент. Правила управления временем. Стратегия самоуправления карьерой. Карьерная среда и ее влияние на развитие карьеры. Функциональные взаимосвязи в процессе самоуправления деловой карьерой. Самоконтроль деловой карьеры.

**Практическое занятие.**

Собеседование / опрос по теме лекции

**Задания для самостоятельной работы.**

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.

2. Изучите профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом».

3. Подготовьтесь к дискуссии: «Карьерная среда и ее влияние на развитие карье-ры».

### Тема 5. Эффективный поиск работы (УК-6)

**Лекция.**

Рынок труда. Конкуренция при трудоустройстве на работу. Оценка лич-ных качеств, анализ знаний, умений и навыков, приобретенных во время учебы и во время прохождения практики. Способы поиска работы. Преимущества и риски различных спо-собов трудоустройства.

**Практическое занятие.**

Собеседование / опрос по теме лекции

**Задания для самостоятельной работы.**

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.
2. Проведите анализ рынка труда Тамбовской области.
3. Составьте собственное резюме.

### Тема 6. Жизненный путь и карьера (УК-6)

**Лекция.**

Мотивы выбора вариантов карьеры. Модели карьерного развития. Качества характера, необходимые для карьерного развития. Протежирование и карьера. Возраст и карьера. Здоровье и карьера. Барьеры карьерного развития. Кризисы карьерного развития. Процесс формирования личности профессионала. Профессионализм и модели специалиста. Возрастные и биографические кризисы. Идентификация личности с профессией. Изменение личности в профессии. Профессиональные деформации. Преду-преждение и профилактика профессиональной деформации. Эмоциональное выгорание. Причины профессионального выгорания. Гендерный аспект карьерного роста. Женщина и карьера. Мужчина и карьера. Имидж и карьера.

**Практическое занятие.**

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практического задания (реферат)

Контрольный срез (тестирование)

**Задания для самостоятельной работы.**

1. Выпишите в словарь основные понятия темы.
2. Изучите гендерные аспекты карьерного роста в российских и зарубежных орга-низациях.
3. Проведите анализ собственных личностных качеств, необходимых для карьерно-го развития.
4. Как может развиваться профессиональная карьера по выбранной вами профессии / специальности в зависимости от выбранного вами способа. Предположите, какие плюсы и минусы имеет тот или иной способ построения профессиональной карьеры.

## 4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

3 семестр

- текущий контроль – 80 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов

Распределение баллов по заданиям:

| № темы | Название темы / вид учебной работы | Формы текущего контроля / срезы | Max. кол-во баллов | Методика проведения занятия и оценки |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Карьера, ее сущность, цели, виды. | Собеседование / опрос по теме лекции | 10 | Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных при-емов и способов решения поставлен-ной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного ма-териала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допуска-ет неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической после-довательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждени-ям. «8-7 баллов» - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической после-довательности, однако при ответе до-пускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для из-ложения нуждается в наводящих во-просах со стороны преподавателя, ис-пытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные зна-ния учебного материала, не умеет вы-делять главное и второстепенное, до-пускает ошибки в определении основ-ных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать мате-риал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном мате-риале. |
| 2. | Управление карьерой. | Собеседование / опрос по теме лекции | 10 | Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных при-емов и способов решения поставлен-ной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного ма-териала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допуска-ет неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической после-довательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждени-ям. «8-7 баллов» - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической после-довательности, однако при ответе до-пускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для из-ложения нуждается в наводящих во-просах со стороны преподавателя, ис-пытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные зна-ния учебного материала, не умеет вы-делять главное и второстепенное, до-пускает ошибки в определении основ-ных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать мате-риал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном мате-риале. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3. | Индивидуальное планирование карьеры руководителя. | Собеседование / опрос по теме лекции | 10 | Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных при-емов и способов решения поставлен-ной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного ма-териала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допуска-ет неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической после-довательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждени-ям. «8-7 баллов» - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической после-довательности, однако при ответе до-пускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для из-ложения нуждается в наводящих во-просах со стороны преподавателя, ис-пытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные зна-ния учебного материала, не умеет вы-делять главное и второстепенное, до-пускает ошибки в определении основ-ных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать мате-риал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном мате-риале. |
| | | Выполнение практического задания (Реферат) | 10 | Реферат оценивается по 10 балльной шкале. Критерии оценки реферата: - новизна текста – 2 балла; - степень раскрытия сущности вопроса-– 4 балла; - обоснованность выбора источников – 2 балла; - соблюдение требований к оформлению – 2 балла. Новизна текста: а) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); б) наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие содержания теме и плану реферата; б) полнота и глубина знаний по теме; в) обоснованность способов и методов работы с материалом; г) умение работать с исследованиями; д) умение обобщать, систематизировать и структурировать материал, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.), б) умение работать с критической литературой. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; стилевое единство текста, единство жанровых черт. в) соблюдение требований к объёму реферата. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Контрольный срез(контрольный срез)** | 10 | 10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу пол-ностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсут-ствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок |
| 4. | Постановка карьерных целей и управление временем. | Собеседование / опрос по теме лекции | 10 | Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных при-емов и способов решения поставлен-ной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного ма-териала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допуска-ет неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической после-довательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждени-ям. «8-7 баллов» - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической после-довательности, однако при ответе до-пускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для из-ложения нуждается в наводящих во-просах со стороны преподавателя, ис-пытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные зна-ния учебного материала, не умеет вы-делять главное и второстепенное, до-пускает ошибки в определении основ-ных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать мате-риал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном мате-риале. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5. | Эффективный поиск работы | Собеседование / опрос по теме лекции | 10 | Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных при-емов и способов решения поставлен-ной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного ма-териала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допуска-ет неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической после-довательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждени-ям. «8-7 баллов» - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической после-довательности, однако при ответе до-пускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для из-ложения нуждается в наводящих во-просах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные зна-ния учебного материала, не умеет вы-делять главное и второстепенное, до-пускает ошибки в определении основ-ных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать мате-риал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном мате-риале. |
| 6. | Жизненный путь и карьера | Собеседование / опрос по теме лекции. | 10 | Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных при-емов и способов решения поставлен-ной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного ма-териала; - рациональность использования вре-мени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допуска-ет неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической после-довательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждени-ям. «8-7 баллов» - студент освоил учебный материал в полном объёме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической после-довательности, однако при ответе до-пускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основ-ные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для из-ложения нуждается в наводящих во-просах со стороны преподавателя, ис-пытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разроз-ненные и несистематизированные зна-ния учебного материала, не умеет вы-делять главное и второстепенное, до-пускает ошибки в определении основ-ных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать мате-риал. «2-1 балла» - студент имеет поверх-ностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном мате-риале. |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Выполнение практического задания (реферат) | 10 | Реферат оценивается по 10 балльной шкале. Критерии оценки реферата: - новизна текста – 2 балла; - степень раскрытия сущности вопроса – 4 балла; - обоснованность выбора источников – 2 балла; - соблюдение требований к оформлению – 2 балла. Новизна текста: а) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); б) наличие авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие содержания теме и плану реферата; б) полнота и глубина знаний по теме; в) обоснованность способов и методов работы с материалом; г) умение работать с исследованиями; д) умение обобщать, систематизировать и структурировать материал, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.), б) умение работать с критической литературой. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; стилевое единство текста, единство жанровых черт. в) соблюдение требований к объёму реферата. |
| | | **Контрольный срез (тестирование)(контрольный срез)** | 10 | 10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу пол-ностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсут-ствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок |
| 7. | Премиальные баллы | | 20 | Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены:<br>- за проект, выполненный по заказу работодателя и реализованный на практике – 20 баллов;<br>- полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов;<br>- победа в межрегиональной олимпиаде – 20 баллов;<br>- участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплине – 20 баллов;<br>- публикация статьи по тематике изучаемой дисциплины в сборнике студенческих работ / материалах всероссийской конференции / журнале из перечня ВАК – 10 / 15 / 20 |
| 8. | Индивидуальные задания, с помощью которых можно набрать дополнительные баллы | | 50 | Студент имеет возможность набрать баллы за семестр, предоставив во время промежуточной аттестации все выполненные задания, в т.ч. по контрольным срезам |
| 9. | Итого за семестр | | 100 | |

Итоговая оценка по зачету выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

| 100-балльная система | Традиционная система |
|---|---|
| 50 - 100 баллов | Зачтено |
| 0 - 49 баллов | Не зачтено |

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

**Выполнение практического задания (Реферат)**

Тема 3. Индивидуальное планирование карьеры руководителя.

1. Понятие профессионализма и управленческой карьеры
2. Карьера в сфере управления и ее этапы
3. Типы карьеры государственного и муниципального служащего
4. Классификация факторов развития управленческой карьеры
5. Сущность и основные принципы карьерной стратегии
6. Факторы личной и профессиональной самореализации
7. Стимулирование профессионального и должностного развития работника
8. Стратегия самоуправления карьерой
9. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений
10. Роль самоорганизации и самопрезентации в процессе реализации плана карьеры
11. Цели карьерного развития
12. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры
13. Методика планирования карьерного развития персонала управления
14. Этапы карьерного планирования.
15. Структура карьерного плана
16. Оценка эффективности планирования карьеры
17. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития ка-рьеры
18. Проектная и исследовательская деятельность при формировании плана служебной карьеры
19. Принципы составления профессионального резюме
20. Профессиональное обучение и углубление профессионального самоопределения
21. Методы преодоления кризиса профессионального становления работника
22. Технологии планирования профессиональной карьеры
23. Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования
24. Оценочные подходы профессионально-квалификационного роста
25. Современные методики тестирования профессионально-должностного продвиже-ния служащего
26. Опыт стимулирования развития карьеры работников в зарубежных странах

Тема 6. Жизненный путь и карьера

Темы рефератов

1. Профессиональная и должностная карьера.
2. Карьерная стратегия и типологии карьерных стратегий.
3. Карьерная стратегия в социально стабильных и нестабильных обществах.
4. Определение приоритетных способов карьерного продвижения.
5. Планирование карьеры как процесс личностного и профессионального самоопре-деления.
6. Гибкость карьерной стратегии как важнейший фактор ее жизнеспособности.
7. Линейное и нелинейное развитие карьерной стратегии.

8. Карьерное целеполагание и принципы стратегии карьерного развития.
9. Методика разработки карьерного плана.
10. Цели карьерного развития.
11. Карьерная среда и ее влияние на развития карьеры.
12. Этапы карьерного планирования.
13. Показатели оценки профессионально-квалификационного продвижения.
14. Показатели профессионально-должностного продвижения.
15. Программы карьерного развития за рубежом.
16. Принципы взаимодействия подчиненного с руководителем.
17. Методика разработки карьерной стратегии.
18. Возраст работника и стадия карьеры.
19. Проблемные периоды профессиональной карьеры.
20. Причины неудач в карьере.

**Контрольный срез**

Тема 3. Индивидуальное планирование карьеры руководителя.

Тест №1

Выберите правильный ответ:

1. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, фор-мального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руко-водителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карье-ры:

а) горизонтального типа;

б) вертикального типа;

в) центростремительного типа;

г) потенциального типа;

д) ступенчатого типа.

2. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорга-низационной карьеры:

а) горизонтального типа;

б) вертикального типа;

в) центростремительного типа;

г) потенциального типа;

д) ступенчатого типа.

3. Источниками формирования резерва кадров являются:

а) неквалифицированные работники;

б) сотрудники предпенсионного возраста;

в) руководители нижнего звена;

г) руководители высшего звена;

д) сотрудники пенсионного возраста.

4. Источники формирования резерва кадров?

а) бывшие работники предприятия;

б) заместители руководителей;

в) неквалифицированные специалисты;

г) сотрудники предпенсионного возраста;

д) сотрудники пенсионного возраста.

5. Как называют совокупность средств и методов должностного продвижения персонала, применяемых в организации?

а) система служебно-профессионального продвижения;

б) система стимулирования и мотивации;

в) система стратегического планирования и прогнозирования;

г) система маркетинговых исследований; д) система поддержки кадрового состава.

6. Какая карьера характеризуется тем, что конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры, которые он может пройти последовательно как в одной, так и в различных организациях, но в рамках профессии и одной области деятельности, в которой он специализируется?

а) неспециализированная;

б) внутриорганизационная;

в) специализированная;

г) горизонтальная;

д) центростремительная.

7. Какие два вида служебно-профессионального продвижения (карьеры) различают с точ-ки зрения практики управления организацией?

а) вертикальное, ступенчатое;

б) продвижение руководителя и продвижение специалиста;

в) постепенное, центростремительное;

г) внутреннее и внешнее;

д) специальное и специализированное.

8. Какой из элементов не может служить источником формирования резерва кадров?

а) квалифицированные специалисты;

б) дипломированные специалисты, занятые на производстве в качестве рабочих;

в) руководители низового уровня;

г) заместители руководителей подразделений;

д) любые работники данного предприятия.

9. Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций?

а) специализированная;

б) неспециализированная;

в) межорганизационная;

г) скрытая;

д) внеорганизационная.

10. Какой ученый разработал теорию выбо-ра карьеры в зависимости от принадлежности индивидуума к одному из 6 типов личности?

а) Дж.Холланд;

б) А.Маслоу;

в) Ф.Тейлор;

г) А.Маслоу;

д) У.Оучи.

11. Карьера - это:

а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека;

б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии;

в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти;

г) осознанное регулярное перемещение работника с одной должности на другую;

д) потенциальная возможность занятия вакантной должности.

12. Когда начинается процесс управления деловой карьерой?

а) при приеме на работу;

б) после первого года работы;

в) после адаптации работника;

г) после достижения работником высшего уровня компетенции;

д) после смены нескольких должностей в организации.

13. Кто из ученых разработал теорию выбора карьеры?

а) Дж. Холланд;

б) К.Дэвис;

в) А.Маслоу;

г) Г.Фордр;

д) Д.Карнеги

14. На какие два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от ме-ста ее развития?

а) бизнес-карьера, домашняя карьера;

б) социальная, политическая;

в) внутриорганизационная, межорганизационная;

г) вертикальная, горизонтальная;

д) сплошная, выборочная.

15. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:

а) избежания ошибок при замещении вакансий;

б) упрощения процедуры подбора персонала;

в) создания благоприятного психологического климата;

г) повышения мотивации и закрепления работников;

д) по требованию законодательства.

16. При каком типе карьеры конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации?

а) межорганизационная;

б) политическая;

в) внутриорганизационная;

г) ступенчатая;

д) смешанная.

17. При реализации какой организационной стратегии имеются очень большие возможности для профессионального развития, но проводится жесткий отбор претендентов для этого развития:

а) предпринимательской;

б) динамического роста;

в) прибыльности;

г) ликвидационной;

д) циклической.

18. Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может пройти:

а) последовательно, работая в различных организациях;

б) работая всю жизнь в одной организации;

в) не работая вообще;

г) ответы «б» и «в»;

д) ответы «а» и «б».

19. Центростремительная карьера:

а) движение к руководству организации;

б) повышение квалификации;

в) чередование вертикального и горизонтального роста;

г) снижение потенциала сотрудника;

д) снижение уровня квалификации сотрудника.

20. Что такое специализированная карьера?
а) когда работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры;
б) когда сотрудник работает на различных должностях в разных организациях;
в) когда сотрудник работает на различных должностях в одной организации;
г) когда сотрудник владеет несколькими специальностями и постоянно использует на практике эта знания; д) это карьера в государственных учреждениях.

**Контрольный срез (тестирование)**

Тема 6. Жизненный путь и карьера

Тест №2
Выберите правильный ответ:
1. Жизненные планы человека:

а) охватывают все сферы его жизнедеятельности;

б) сосредоточены только на возможностях должностного и профессионального роста;

в) рассматривают только те виды жизнедеятельности, которые осуществляются вне места работы индивида (культура, спорт и т.п.);

г) сфокусированы лишь на одной, с точки зрения человека, наиболее важной, сфере деятельности (семья, досуг, работа).

2. В середине карьеры с возрастом, как правило:

а) сложность жизненных планов снижается, а число планируемых сфер жизнедеятельности резко падает;

б) сложность жизненных планов остается на прежнем уровне, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;

в) сложность жизненных планов возрастает, как и число охватываемых сфер жизнедеятельности;

г) планы уточняются и концентрируются на одной или двух основных сферах жизнедеятельности, и при этом они детально прорабатываются.

3. Целью жизненного плана является в перспективе:

а) достижение определенного социального статуса;

б) всестороннее развитие личности;

в) удовлетворение социально-культурных запросов;

г) все вместе взятое.

4. Планы деловой карьеры:

а) не связаны с жизненными планами;

б) вытекают из жизненных планов;

в) существуют параллельно, взаимно корректируя друг друга;

г) не соответствуют ни одному из высказанных соображений.

5. Цели личной карьеры работника в первую очередь определяют:

а) его развитие в профессиональной сфере;

б) его статус в должностной сфере;

в) его развитие в культурной и общественной сфере;

г) все вместе взятое.

6. Карьера работника развивается прежде всего в сфере:

а) профессиональной и должностной;

б) спортивной;

в) общекультурной;

г) семейной.

7. В индивидуальной карьере работника заинтересован прежде всего:

а) сам работник;

б) администрация фирмы;

в) рабочий коллектив, профсоюз;

г) все вместе взятые.

8. Выражение «делать карьеру» должно в первую очередь оцениваться:

а) отрицательно — человек стремится к должностному росту, как правило, в ущерб и обход других;

б) положительно — создается здоровая конкуренция в коллективе, что ведет к росту производительности труда;

в) спокойно, взвешено, с учетом того, как действия человека соответствуют интересам организации, коллектива, его самого;

г) отстраненно, без эмоций, с позиции стороннего наблюдателя.

9. «Делающий карьеру» человек должен:

а) дождаться, пока ему будет сверху предложен вариант должностного продвижения;

б) сам предлагать себя руководству на любую освобождающуюся должность, участвовать в любом конкурсе на замещение вакантной должности;

в) с целью получения вакантной должности обратиться за помощью к сослуживцам, чтобы они подсказали начальнику о его устремлениях;

г) в первую очередь своей работой показать начальнику, что он выполняет ее качественно, в срок, обладает необходимыми знаниями, опытом, а также уважением в коллективе, чтобы занять вакантную должность.

10. Жизненные планы не сочетаются с должностным ростом:

а) да, очень часто;

б) иногда, но чаще нет;

в) нет, сочетаются всегда;

г) не сочетаются никогда.

11. Общепринятое определение категории «карьера» означает:

а) должностное перемещение занятых;

б) статусные роли, через которые проходит индивид за рабочую жизнь;

в) род занятий, путь к успеху, видному положению в обществе;

г) индивидуально осознанную последовательность изменений о взглядах, позициях и поведении человека на свою роль в обществе.

12. Типология деловой карьеры включает следующие ее виды:

а) по сфере деятельности — государственная, дипломатическая, общественная и т.п.;

б) по количеству охватываемых организаций — внутриорганизационная, межорганизационная, предпринимательская;

в) профессионально-квалификационная (инженер, кандидат наук, доктор наук);

г) все вместе взятое.

13. Переход из своей организации в другую на должность более высокого статуса (на две ступеньки вверх) является примером карьеры типа:

а) «трамплин»;

б) «лестница»;

в) «змея»;

г) «перепутье».

14. Этап жизненного пути — формирование семьи — чаще всего

соответствует этапу карьеры:

а) получение профессии;

б) первичный карьерный рост;

в) развитие карьеры;

г) завершение карьеры.

15. За годы работы человек должен изменить свой профессионально-квалификационный статус или место работы не менее чем:

а) 3 раза;

б) 6 раз;

в) 9—10 раз;

г) 11 — 15 раз.

16. Проблема «семья—работа» возникает чаще всего на этапе:

а) получения профессии;

б) первичной адаптации;

в) профессионального становления;

г) зрелости работника.

17. «Кризис середины карьеры» связан:

а) с невозможностью получить необходимую переподготовку;

б) осознанием расхождения между мечтами и намечавшимися карьерными целями и реальной ситуацией;

в) недостаточной оплатой труда работника;

г) тем, что все должности, на которые рассчитывает работ

ник, оказываются занятыми.

18. Решение проблемы «семья—работа» в пользу семьи проис

ходит на этапе:

а) профессиональной подготовки;

б) рождения первого ребенка;

в) профессионального становления;

г) профессиональной зрелости.

19. Психологическое консультирование менеджеров по поводу неудач с карьерным продвижением должно осуществляться:

а) непосредственным начальником;

б) руководителем организации;

в) работниками профсоюзов;

г) профессиональным психологом в составе службы по управлению персоналом.

20. Из перечисленных действий работника, способствующих его

карьерному продвижению, этичными является:

а) наушничество;

б) хождение «по головам» других;

в) сообщение руководителю своей, как ему кажется объективной, оценки других претендентов;

г) обращение за помощью к вышестоящим родственникам (кумовство).

**Собеседование / опрос по теме лекции**

Тема 1. Карьера, ее сущность, цели, виды.

Вопросы для собеседования:

1. Что такое карьера? Что представляет собой карьера в широком и узком смыс-лах? Приведите собственное определение карьеры.
2. Что такое «деловая карьера»? Понятия «карьера» и «деловая карьера» - иден-тичные понятия?
3. Каковы основные типы деловой карьеры?
4. Что представляет собой внутриорганизационная и межорганизационная карье-ра? Опишите виды внутриорганизационной карьеры. Какова структура внутриорганиза-ционной карьеры по Шейну.

5. Раскройте понятие профессиональной карьеры? Поясните, каким образом должностная карьера связана с профессиональной?

6. Охарактеризуйте виды карьеры в зависимости от того, какие основные потреб-ности удовлетворяются при реализации того или иного карьерного пути.

7. Опишите типы мужской и женской карьеры.

8. Какой тип карьеры вы считаете для себя идеальным?

9. Что такое карьерный процесс?

10. Охарактеризуйте линейный и нелинейный виды карьерного процесса.

11. Назовите и охарактеризуйте виды карьерного процесса по времени осуществ-ления.

12. Назовите и опишите основные виды карьерного процесса (модели карьеры).

13. Назовите и охарактеризуйте типы карьерного процесса в зависимости от направленности карьерного продвижения, а также с учетом целенаправленности и осо-знанности выбора.

14. Назовите и охарактеризуйте типы карьерного процесса в зависимости от ско-рости, последовательности прохождения ступеней карьерной лестницы, а также с учетом перспективной ориентации и личностного смысла карьеры.

15. Назовите и охарактеризуйте типы карьерного процесса в зависимости от того, в какой степени карьерное продвижение определяется активностью и профессионализмом самого сотрудника.

16. Назовите и охарактеризуйте типы карьерного процесса в зависимости от лич-ностных качеств человека: самооценки, уровня притязаний, локуса контроля.

17. Что представляет собой карьерный процесс нормального типа (нормальная ка-рьера)?

18. Что такое карьерный кризис? Что может быть следствием карьерных кризисов?

## Тема 2. Управление карьерой.

Вопросы для собеседования:

1. Перечислите основные этапы карьеры. На каком этапе карьеры вы находитесь? Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

2.Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 4 года. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

3. Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 10 лет. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

4. Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 25 лет. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

5. Определите, на каком этапе карьеры находится сотрудник, если известно, что он работает в организации 35 лет. Раскройте особенности данного этапа и основные задачи, которые должны решаться в данный период.

6. Сформулируйте цели карьерного продвижения для сотрудника в возрасте 25 лет.

7. Сформулируйте цели карьерного продвижения для сотрудника в возрасте 45 лет.

8. Какие этапы карьеры выделил М.Армстронг? Охарактеризуйте их.

9. Опишите этапы карьеры, выделенные А.Н.Толстой.

10. Какая периодизация, на ваш взгляд, является наиболее «правильной»? Почему?

11. Что значит «управление карьерой»?

12. Как составить индивидуальный план развития карьеры?

13. Что такое «карьерограмма»?

14. Что значит «планирование карьеры»?

15. Опишите технологии планирования карьеры.

## Тема 3. Индивидуальное планирование карьеры руководителя.

Вопросы для собеседования:

1. Что представляют собой карьера руководителя.
2. Опишите направления развития карьеры руководителя.
3. Как планировать карьеру руководителя?
4. Каковы плюсы и минусы индивидуального управления карьерой руководителя?
5. Назовите квалификационные компетенции руководителя.
6. Назовите профессиональные компетенции руководителя.
7. Назовите личностные компетенции руководителя.
8. Какие факторы влияют на карьеру руководителя?
9. В чем заключаются особенности карьерного развития руководителя?
10. Назовите особенности развития карьеры руководителя в зарубежных организациях.
11. Назовите особенности развития карьеры руководителя в российских организациях.

Тема 4. Постановка карьерных целей и управление временем.

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте сущность понятия "самоменджмент»". В чем специфика само ме-неджмента карьеры?
2. От чего зависит профессиональная успешность?
3. Что представляют собой профессиональные стандарты?
4. Назовите виды профессиональных навыков.
5. Какова цель карьерного развития?
6. Назовите принципы формирования карьерных целей.
7. Как составить личный план карьеры?
8. В чем заключается стратегия самоуправления карьерой?
9. Что такое «тайм-менеджмент»?
10. Назовите основные правила управления временем.

Тема 5. Эффективный поиск работы

Вопросы для собеседования:

1. Представьте виды личной профессиональной карьеры.
2. Охарактеризуйте особенности современного рынка труда.
3. В чем заключается конкуренция при устройстве на работу?
4. Назовите ожидания руководителя, его требования к потенциальному сотрудни-ку.
5. Назовите ожидания кандидата на должность, его требования к рабочему месту.
6. Назовите способы общения с работодателем.
7. Назовите основные способы поиска работы.
8. Какова структура и содержательное наполнения резюме?
9. Опишите способы трудоустройства.
10. Назовите риски при трудоустройстве.

**Собеседование / опрос по теме лекции.**

Тема 6. Жизненный путь и карьера

Вопросы для собеседования:

1. Назовите мотивы выбора вариантов карьеры.
2. Какие личностные качества необходимы для карьерного развития?
3. Какие профессиональные качества необходимы для карьерного развития?
4. В чем суть процесса самореализации?
5. Как понятие самореализации связано с понятием карьеры?
6. В чем состоят ресурсы служебной карьеры?
7. Как карьерная среда влияет на развитие личности?

8. Назовите причины профессионального выгорания.
9. В чем заключаются особенности карьерного развития женщины?
10. В чем заключаются особенности карьерного развития мужчины?

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

**Типовые вопросы зачета (УК-6)**

1. 1. Карьера как процесс личностного и профессионального развития человека.
2. Карьера и ее виды.
3. Назовите этапы жизненного пути и карьеры работника.
4. Основные модели карьеры и их специфика.
5. Субъекты управления карьерой и их функции.
6. Карьера как объект управления.
7. Организация работы по управлению карьерными процессами в организации.
8. Деятельность по управлению карьерными процессами в организации.
9. Основные условия эффективности деятельности по управлению карьерными процессами.
10. Планирование карьерных процессов в организации.
11. Отбор и наём персонала и управление карьерой.
12. Деловая оценка и управление карьерой.
13. Обучение персонала и управление карьерой.
14. Виды должностного перемещения работников.
15. Перемещения работников и управление карьерой.
16. Самомотивация носителя карьеры.
17. Факторы принятия карьерных решений.
18. Индивидуальное планирование карьеры.
19. Карьерные цели и их постановка.
20. Критерии успешности и не успешности индивидуальной карьеры.
21. Работа с кадровым резервом и управление карьерой.
22. Выбор карьеры: сущность и характеристики.
23. Планирование карьеры: сущность, характеристики.
24. Реализация карьеры: сущность, характеристики.
25. Анализ и коррекция карьеры: сущность, характеристики.
26. Профессионализм: психологическое, управленческое и операциональное содержание.
27. Профессионализм и карьера.
28. Карьерный потенциал личности.
29. Карьерное пространство человека.
30. Технология самомаркетинга.
31. Персональное резюме как средство самомаркетинга, техника его составления.
32. Повороты и кризисы карьеры: сущность и причины.
33. Стратегии поведения работника в ситуациях поворота и кризиса карьеры.
34. Потеря работы и карьера. Адаптация к новому месту работы.
35. Технология индивидуального консультирования по карьере.
36. Технология группового консультирования по карьере.
37. Особенности управления карьерой менеджеров.
38. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
39. Гендерные аспекты развития карьеры.
40. Управление карьерой отдельных категорий работников.

**Типовые задания для зачета (УК-6)**

Не предусмотрено

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

| Оценка | Компетенции | Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата) |
|---|---|---|
| «зачтено» (50 - 100 баллов) | УК-6 | Демонстрирует знания методов планирования собственной деятельности, способов самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития. Умеет применять методы планирования собственной деятельности, способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития. Владеет навыками применения методов планирования собственной деятельности, способов самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития |
| «не зачтено» (0 - 49 баллов) | УК-6 | Не демонстрирует знания методов планирования собственной деятельности, способов самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития. Не умеет применять методы планирования собственной деятельности, способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития. Не владеет навыками применения методов планирования собственной деятельности, способов самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей, индивидуально-личностных и профессионально-значимых качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, успешного построения профессиональной карьеры и траектории саморазвития, определения стратегии профессионального развития |

**5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;

- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.

- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентаци, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);

- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);

- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);

- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели. ссылки на ресурсы. соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности. соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы:
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : учебник. - Изд-е 3-е, доп. и перераб.. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 318 с.

2. Кибанов А.Я., Гос. ун-т управления Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации : учебно-практическое пособие. - М.: Проспект, 2012. - 41 с.

3. Амеличкин О. А. Управление карьерой в коммерческих учреждениях : монография. - Москва: Лаборатория книги, 2012. - 112 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142538

4. Незоренко Т. К. Управление карьерой менеджера : монография. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 92 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88746

5. Сотникова С.И. Управление карьерой : Учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 407 с.

6.2 Дополнительная литература:

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом : Учебник для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М.: ЮНИТИ, 2003. - 554 с.

2. Жуков А. А. Персонал. Управление. Инновации. Современные подходы к организации управления персоналом на предприятиях туриндустрии : монография. - Санкт-Петербург: Петрополис, 2009. - 212 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=255795

3. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «психология», «менеджмент организации», «управление персоналом». - 2022-03-26; Психология развития и мотивации персонала. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/81836.html

4. Пугачев В. П. Управление персоналом организации: практикум : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 280 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: https://urait.ru/bcode/455030

5. Лоскутова М.В., Картушина Е.Н. Социальная политика государства и управление социальным развитием организации : учеб.-метод. пособ. для магистров по напр. подгот. 080400 - Управление персоналом. - Тамбов: [Изд-во Бизнес-Наука-Общество], 2012. - 124 с.

6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации : Учеб.-практич. пособие. - 4-е изд.,перераб. и доп.. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2000. - 363 с.

7. Шлендер, П. Э., Лукашевич, В. В., Мостова, В. Д., Артемьев, А. Н., Соскин, Я. Г. Управление персоналом : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «менеджмент организации» и «управление персоналом». - 2020-10-10; Управление персоналом. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 c. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: http://www.iprbookshop.ru/71073.html

6.3 Иные источники:

1. Портал «Гуманитарное образование» - http://www.humanities.edu.ru/ - http://www.humanities.edu.ru/

2. Гуманитарная электронная библиотека - http://www.lib.ua-ru.net/katalog/41.html

3. Консультант студента. Гуманитарные науки: электронно-библиотечная система - http://www.studentlibrary.ru

**7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1С:Предприятие 8.2 (8.2.18.61) учебная

7-Zip 9.20

Adobe Photoshop CS3

Adobe Reader XI (11.0.08) - Russian Adobe Systems Incorporated 10.11.2014 187,00 MB 11.0.08

CorelDraw

IBM SPSS Statistics 20

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Oracle VM VirtualBox 3.2.10

Skype

LiteManager Pro - Server

Statistica Base 10 for Windows RU

Консультант Плюс

Альт-Инвест сумм

Операционная система "Альт Образование"

Операционная система Microsoft Windows 10

Операционная система Microsoft Windows XP SP3

Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ"

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Scopus: база данных . – URL: https://www.scopus.com

2. Springer Open (ресурсы Springer открытого доступа): база данных. – URL: https://www.springeropen.com

3. Web of Science: политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая база данных . – URL: https://apps.webofknowledge.com

4. Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» . – URL: https://rusneb.ru

5. Консультант студента. Гуманитарные науки: электронно-библиотечная система. – URL: https://www.studentlibrary.ru

6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: https://elibrary.ru

7. Платформа Nature . – URL: https://www.nature.com/siteindex

8. Springer Journal – база данных журналов коллекции Springer Journal изд-ва Springer Nature (1997-2015 гг.). – URL: https://link.springer.com

9. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: https://www.prlib.ru

10. Российская государственная библиотека: официальный сайт. – URL: https://www.rsl.ru

11. Российская национальная библиотека: официальный сайт. – URL: http://nlr.ru

12. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. – URL: https://biblioclub.ru

13. Электронная библиотека РФФИ. – URL: https://www.rfbr.ru/rffi/ru/library

14. Юрайт: образовательная платформа, электронно-библиотечная система. – URL: https://urait.ru

**Электронная информационно-образовательная среда**

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.