МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР
_____Сенченко П.В.
«22» _____02_____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **очно-заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **2**
Семестр: **4**
Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	4 семестр	Всего	Единицы
Самостоятельная работа	130	130	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача экзамена	36	36	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	180	180	часов
		5	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр	Количество
Экзамен	4	
Контрольные работы	4	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 22.02.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 76233

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Сформировать у студентов основы теоретических знаний и практических навыков по осуществлению функций управления карьерой персонала организации.

1.2. Задачи дисциплины

1. Сформировать у студентов целостный взгляд на систему управления карьерой и ее место в общей стратегии управления персоналом организации.
2. Сформировать у студентов определенные навыки по планированию карьеры, отбору, оценке и развитию кадрового резерва организации.
3. Научить студентов применять адекватные инструменты и технологии профориентации, профессионализации и адаптации персонала при реализации карьерных планов.
4. Сформировать у студентов определенные навыки по использованию основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.
5. Сформировать у студентов комплекс знаний и навыков в области аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.
Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).
Индекс дисциплины: Б1.В.1.15.
Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):
Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные компетенции		
-	-	-
Общепрофессиональные компетенции		
-	-	-
Профессиональные компетенции		

Согласована на портале № 76233

ПК-4. Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	ПК-4.1. Знает технологии и методы оценки профессиональных компетенций персонала	Знает основные виды и модели карьеры; этапы и мероприятия планирования карьеры; критерии подбора и расстановки персонала; процедуры и методы текущей деловой оценки работников; показатели профессионального и карьерного потенциала; методы профессионального развития работников; формы и методы профориентации, профессионализации и адаптации персонала
	ПК-4.2. Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения профессиональной карьеры работников	Умеет применять теоретические положения в практике управления карьерой работников организации; выбирать стратегии и модели карьеры и применять их на практике; использовать критерии подбора и расстановки персонала при планировании карьеры; выбирать и применять методы текущей деловой оценки работников и отбора в кадровый резерв; выбирать и применять методы профессионального развития работников; управлять профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом
	ПК-4.3. Владеет навыками разработки планов по адаптации, обучению и развитию персонала, включая оценку затрат на указанные цели	Владеет навыками использования современных технологий управления карьерой персонала; навыками отбора персонала для продвижения, анализа профессионального и карьерного потенциала; навыками составления индивидуальных карьерных планов персонала; навыками текущей деловой оценки персонала и составления планов развития кадров; навыками организации адаптации и профессионального развития работников; навыками оценки ограничений профессионального развития; навыками оценки затрат на развитие персонала

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		4 семестр
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	14	14
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12
Контрольные работы	2	2

Согласована на портале № 76233

Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	130	130
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	75	75
Подготовка к контрольной работе	55	55
Подготовка и сдача экзамена	36	36
Общая трудоемкость (в часах)	180	180
Общая трудоемкость (в з.е.)	5	5

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
4 семестр					
1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации	2	2	30	34	ПК-4
2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала		3	25	28	ПК-4
3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала		3	25	28	ПК-4
4 Карьерный цикл и профессиональные кризисы		2	25	27	ПК-4
5 Управление карьерой в персональном менеджменте		2	25	27	ПК-4
Итого за семестр	2	12	130	144	
Итого	2	12	130	144	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	СРП, ч	Формируемые компетенции
4 семестр			
1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации	Понятие карьеры, профессионального и должностного роста. Виды карьеры, их краткая характеристика. Модели деловой карьеры. Этапы карьеры. Наем персонала. Адаптация персонала. Понятие планирования карьеры. Понятие карьерного пространства и карьерной среды организации	2	ПК-4
	Итого	2	

Согласована на портале № 76233

2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала	Условия эффективного развития карьеры.Оценка карьерного потенциала. Методы управления карьерой. Подходы к построению карьеры. Факторы демотивации персонала. Методы профессионального развития. Ошибки в области профессионального развития. Метод кадрового резерва	3	ПК-4
	Итого	3	
3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала	Исходные данные для расстановки и организации движения персонала. Понятие профессии и отличительные черты профессии как деятельности. Типология профессий Е. А. Климова. Типология профессий Дж. Л. Голланда. Внешние и внутренние факторы выбора профессии. Профессиональное самоопределение и формы профориентации. Этапы профессионального становления. Понятие и схема профессиограммы. Методы деловой оценки сотрудников	3	ПК-4
	Итого	3	
4 Карьерный цикл и профессиональные кризисы	Этапы карьерного (жизненного) цикла работников. Барьеры карьеры	2	ПК-4
	Итого	2	
5 Управление карьерой в персональном менеджменте	Управление карьерой: сущность и содержание. Карьерный менеджмент. Руководство карьерой персонала. Классификация подходов к управлению карьерой. Принципы управления карьерой	2	ПК-4
	Итого	2	
Итого за семестр		12	
Итого		12	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
4 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-4
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5.Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Согласована на портале № 76233

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
4 семестр				
1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ПК-4	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	15	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	30		
2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ПК-4	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	25		
3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ПК-4	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	25		
4 Карьерный цикл и профессиональные кризисы	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ПК-4	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	25		
5 Управление карьерой в персональном менеджменте	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ПК-4	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	25		
Итого за семестр		130		

Согласована на портале № 76233

	Подготовка и сдача экзамена	36		Экзамен
Итого		166		

5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности			Формы контроля
	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-4	+	+	+	Контрольная работа, Тестирование, Экзамен

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Жигалова В. Н. Управление карьерой: Учебное пособие / Жигалова В. Н., Аксенова Ж. Н. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2019. – 151 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library.

7.2. Дополнительная литература

1. Литвинюк, А. А. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 498 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/449924.

2. Донецкий, А.М. Технология поиска работы и построения карьеры : учебник / А. М. Донецкий, О. А. Колесникова, И. Я. Львович [и др.] ; под редакцией О. А. Колесниковой, И. Я. Львовича. — Воронеж : ВИВТ, 2017. — 324 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/157482.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Жигалова В.Н. Управление карьерой: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий/ В.Н. Жигалова – Томск ФДО, ТУСУР, 2019. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/.

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме.

Согласована на портале № 76233

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Жигалова В.Н., Аксенова Ж.Н. Управление карьерой [Электронный ресурс]: электронный курс. Томск : ФДО, ТУСУР, 2019 (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:
- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:
- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:
- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:
- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:
- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами

Согласована на портале № 76233

осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации	ПК-4	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала	ПК-4	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала	ПК-4	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов

Согласована на портале № 76233

4 Карьерный цикл и профессиональные кризисы	ПК-4	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
5 Управление карьерой в персональном менеджменте	ПК-4	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции

Согласована на портале № 76233

2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне **ориентирования**, представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на **аналитическом** уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на **системном** уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать …
   1) корьерограмму и интервью
   2) карьерный план работника и анкетирование
   3) профессиограмму и тестирование
   4) нет верного ответа
2. Карьерная модель «лестница» предполагает:
   1) уход на пенсию с высшей для работника должности
   2) постепенное понижение работника в должности перед уходом на пенсию
   3) постепенное прохождение всех значимых должностей перед занятием наивысшей должности в организации
   4) нет верного ответа
3. Мероприятия по планированию карьеры сотрудника, которые должен осуществлять менеджер по персоналу, включают:
   1) первичная ориентация и выбор профессии
   2) оценка перспектив и проектирование роста
   3) продвижение
   4) оценка труда и потенциала
4. Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется …
   1) претендентами на вакансию
   2) резервом на выдвижение
   3) резервом на сокращение
   4) резервом руководителей
5. Модель партнерства по планированию и развитию карьеры предполагает сотрудничество…
   1) работника и коллектива структурного подразделения
   2) линейных руководителей и кадровой службы
   3) работника, его руководителя и службы управления персоналом
   4) работника и топ-менеджмента
6. К ресурсам повышения эффективности использования работника в организации

Согласована на портале № 76233

относятся
1) перманентное самообразование
2) предметно-проблемная адаптация
3) использование связей
4) поручительство высшего руководства

7. Задачей профессиональной диагностики персонала является
1) выявление и оценка качеств работника
2) продвижение работника по карьерной лестнице
3) формирование мотивации к саморазвитию
4) нет верного варианта ответа

8. Самым значимым фактором, ускоряющим карьерный рост, по оценкам экспертов, является
1) навыки, полученные в вузе
2) исполнительность, готовность к сверхурочной работе
3) креативность, энергичность
4) особенности организационной структуры компании

9. Отметьте методы управления карьерой
1) неформальное консультирование
2) материальная мотивация
3) учет личных целей работника
4) адекватная адаптация

10. В кадровый резерв могут включаться…
1) все работники организации
2) работники, имеющие стаж не менее пяти лет
3) сотрудники, обладающие необходимыми качествами
4) только топ-менеджеры

11. Профессия – это:
1) деятельность и область проявления личности, оказывающая на нее трансформирующее влияние
2) сопоставление потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития
3) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета
4) все варианты ответов верны

12. Третья профессиональная революция связана с появлением:
1) массовых профессий
2) транспрофессионалов
3) свободных профессий
4) нет верного варианта ответа

13. Типу «человек — знак» соответствуют профессии:
1) переводчики художественных и технических текстов, аналитики, финансисты
2) художник, актер, певец, реставратор, искусствовед
3) ветеринар, садовник, агроном, эколог
4) все варианты ответов верны

14. Конвенциональному типу личности соответствует
1) ориентация на поиск
2) ориентация на влияние на людей
3) ориентация на манипулирование данными, информацией
4) нет верного варианта ответа

15. Типу «человек — человек» соответствуют профессии:
1) инженер-конструктор, автослесарь, системный администратор
2) педагогические и медицинские профессии, профессии сферы услуг
3) переводчики художественных и технических текстов, аналитики, финансисты
4) нет верного варианта ответа

16. Реалистическому типу личности соответствует
1) ориентация на манипулирование инструментами и механизмами
2) ориентация на взаимодействие с людьми

Согласована на портале № 76233

3) ориентация на манипулирование данными, информацией
4) нет верного варианта ответа

17. К внешним факторам выбора профессии не относятся:
1) престиж профессии
2) востребованность профессии
3) способности
4) мнения близких

18. К внутренним факторам выбора профессии относится:
1) заработная плата
2) способности
3) интересы и предпочтения
4) престиж профессии

19. К факторам профессиональных кризисов не относятся:
1) синдром «эмоционального выгорания»
2) удовлетворенность своим положением, статусом
3) сокращение рабочих мест
4) ротация

20. К факторам профессиональных кризисов относится:
1) трудоголизм
2) перерыв в работе
3) удовлетворенность своим положением, статусом
4) повышение в должности

9.1.2. Перечень экзаменационных вопросов

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины:

1. Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей – это …
   1) претенденты на вакансию
   2) резерв на выдвижение
   3) резерв на сокращение
   4) резерв руководителей
2. Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как …
   1) профессиональное выгорание
   2) профессиональная деструкция
   3) профессиональный кризис
3. Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления …
   1) в резерв на сокращение
   2) в управленческий резерв
   3) в резерв на выдвижение
4. Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом …
   1) адаптации
   2) профессиональной карьеры
   3) профессионального роста
   4) профессиональной самоактуализации
5. Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются …
   1) компетенциями
   2) полномочиями
   3) преференциями
   4) привилегиями

Согласована на портале № 76233

6. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется …
   1) деловой карьерой
   2) должностным ростом
   3) профессиональным ростом
   4) повышением
7. … карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста
   1) вертикальная
   2) горизонтальная
   3) ступенчатая
   4) скрытая
8. … карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии
   1) вертикальная
   2) горизонтальная
   3) ступенчатая
   4) скрытая
9. Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется …
   1) внеорганизационной
   2) организационной
   3) неспециализированной
   4) специализированной
10. Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом …
   1) профессиональной адаптации
   2) профессионального обучения
   3) профессиональной самореализации
   4) профессионального становления

9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы

Управление карьерой

1. К психологическим барьерам карьеры относят ...
   1)боязнь новых ситуаций и уязвимости.
   2)недостаточные умения и навыки, слабый потенциал.
   3)наличие гендерных стереотипов.
   4)ожидания окружения.
2. Резкие изменения вектора профессионального развития личности – это ...
   1)кризисы профессионального развития.
   2)скорость карьеры.
   3)барьеры профессионального развития.
3. Укажите способы преодоления кризиса профессионального обучения.
   1)Коррекция выбора профессии, специальности, смена мотивов ведущей деятельности, удачный выбор научного руководителя, темы курсовой, диплома.
   2)Повышение квалификации и самообразование, ориентация на карьеру, смена работы, специальности.
   3)Постоянное повышение активности во внепрофессиональных видах деятельности, подготовка к новому виду жизнедеятельности.
4. Какой тип управления карьерой рассматривает вопросы синергии карьер работников, находящихся в отношении подчиненности внутри подразделения, для снижения рисков и достижения соответствия нормативным требованиям карьеры?
   1)Личностное (индивидуальное) управление карьерой.
   2)Ролевое (командное) управление карьерой.
   3)Социальное (корпоративное) управление карьерой.
5. Индивидуальные карьер-технологии предусматривают ...
   1)карьерное стимулирование.
   2)карьерный бенчмаркинг.

Согласована на портале № 76233

3)обмен знаниями.
4)конкретизацию управленческих действий.

6. Какая задача многозвенной карьер-технологии предусматривает осуществление планирования карьеры?
1)Карьерный маркетинг.
2)Карьерная логистика.
3)Карьерный бенчмаркинг.
4)Карьерное стимулирование.
7. К подходам управления карьерой, классифицируемым по субъекту управления карьерой, относят ...
1)административный и партисипативный подходы.
2)подход, ориентированный на процесс и на результат.
3)автономный и системный подходы.
4)реактивное и опережающее управление карьерой.
8. Принцип конкурентного преимущества карьеры характеризуется тем, что …
1)компетенции работника для достижения карьерного превосходства должны отвечать трем критериям: ценность, редкость, невоспроизводимость.
2)знания, накопленные на предыдущих ступенях карьеры, должны максимально использоваться на каждой последующей ступени организационной иерархии.
3)отражает сочетание горизонтального перемещения с вертикальным движением, включая и перемещения «вниз» на определенных этапах профессиональной карьеры.
9. Профессиокарта выполняет задачу ...
1)общей ориентации в профессии, инструмента отбора кандидатов.
2)обеспечения производственно-технических и социально-экономических условий трудовой деятельности.
3)оценки психологических и психических характеристик работника
10. Метод групповой оценки как метод деловой оценки персонала ...
1)проводится в виде встречи работника с руководителем, имеющим право принимать решения о поощрении или наказании работника.
2)дает возможность провести сравнение эффективности работы сотрудников внутри группы, сопоставить работников между собой.
3)подразумевает распределение всех работников поочередно, от наиболее успешного до наименее успешного, по общему критерию.

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств

Согласована на портале № 76233

телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

– в печатной форме;
– в печатной форме с увеличенным шрифтом;
– в форме электронного документа;
– методом чтения ассистентом задания вслух;
– предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

– письменно на бумаге;
– набор ответов на компьютере;
– набор ответов с использованием услуг ассистента;
– представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в форме электронного документа;

Согласована на портале № 76233

– в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 76233

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 1 от «25» 1 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Декан ФДО	И.П. Черкашина	Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22-bda1-21376d739cfc

ЭКСПЕРТЫ:

Доцент, каф. менеджмента	В.Н. Жигалова	Согласовано, dec6e6e7-b4c0-4c62-9f1f-45ed75c9d599
Старший преподаватель, каф. менеджмента	Т.В. Архипова	Согласовано, 5bed9bb2-b5e4-45e5-a225-2b5897e978ed

РАЗРАБОТАНО:

Доцент, каф. менеджмента	В.Н. Жигалова	Разработано, dec6e6e7-b4c0-4c62-9f1f-45ed75c9d599

Согласована на портале № 76233