МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Шуйский филиал ИвГУ

Кафедра технологии, экономики и сервиса

ОДОБРЕНО:

Руководитель ОП

(подпись) О.Н. Рябова

«22» июня 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРОЙ

Уровень высшего образования:	бакалавриат
Квалификация выпускника:	бакалавр
Направление подготовки:	44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)
Направленность (профиль) образовательной программы:	Технология; Экономика

Шуя

1. Цели освоения дисциплины: Целью освоения дисциплины «Управление профессиональной карьерой» является формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков, касающихся процесса управления карьерой работников.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Управление профессиональной карьерой» является дисциплиной по выбору; относится к формируемой участниками образовательных отношений части блока дисциплин Б1, входит в предметно-методический модуль.

Успешное освоение данной дисциплины будет способствовать готовности обучающихся к освоению дисциплин: Философия, Финансовый практикум, Организация добровольческой (волонтёрской) деятельности, Технология изготовления костюма, Методика обучения технологии, Методика обучения экономике, Проектная деятельность по технологии и экономике, Товароведение, Социально-экономическая статистика, Курсовая работа по психолого-педагогическому модулю, Основы вожатской деятельности, Электронная школа 21 века, Экономика организации, Машиноведение, Сельскохозяйственное производство, Технология производства и переработки сельскохозяйственной продукции, Современные средства оценивания результатов обучения по технологии и экономике, Технология обработки древесины и металлов, Финансы и кредит, Семейная экономика, Основы здорового питания, Организация внеурочной работы по технологии, Организация внеурочной работы по экономике, Практикум по решению школьных экономических задач, Практикум по методике преподавания экономики в профильных классах, Технология обработки пищевых продуктов, Бухгалтерский учёт и аудит, Электротехника и электроника, Прикладная механика, Дистанционные технологии в образовательном процессе школы, Мультимедиа технологии в образовании, Маркетинг и менеджмент в области образования, Бизнес-планирование, Мировая экономика, Финансовый менеджмент, Инвестиционный анализ; прохождению учебной практики - научно-исследовательской работы (получение первичных навыков научно-исследовательской работы), по предметно-методическому модулю, производственных практик - адаптационной практики, по предметно-методическому модулю, тьюторской практика, по модулю воспитательной деятельности, вожатской практики, по модулю воспитательной деятельности, технологической (проектно-технологической) практики, по предметно-методическому модулю, ранней преподавательской практики, по предметно-методическому модулю, преподавательской практики, по предметно-методическому модулю, научно-исследовательской работы, по предметно-методическому модулю, педагогической (комплексной) практики, по предметно-методическому модулю, научно-исследовательской работы, по предметно-методическому модулю; подготовке к сдаче и сдача государственного экзамена, выполнению и защите выпускной квалификационной работы.

Студент, приступающий к изучению данной дисциплины, должен:

Знать:

- термины, понятия, сущность технологической культуры и культуры труда;
- сущность и механизм действия основных экономических законов;
- методы анализа экономических процессов и явлений;
- особенности поведения субъектов экономики в различных рыночных структурах;
- основных тенденции и перспективы развития мирового сообщества в глобальном мире.

Уметь:

- применять технологическую терминологию и использовать знание технической терминологии в профессиональной деятельности;

- анализировать актуальные вопросы экономики;
- проводить исследование конкретных экономических показателей, построение графиков, отражающих динамику развития экономических процессов;
- выявлять причинно-следственные, функциональные, иерархические и другие связи социальных объектов и процессов;

Владеть:

- навыками аргументированного изложения своей точки зрения с позиции технологической культуры и культуры труда;
- навыками анализа и прогноза социально-экономических явления и процессов;
- владение базовым понятийным аппаратом социальных наук (сформированных в курсе обществознание в средней общеобразовательной школе).

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

3.1. Компетенции, формированию которых способствует данная дисциплина

При реализации дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

а) универсальные компетенции (УК) и индикаторы их достижения:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Демонстрирует знание особенностей системного и критического мышления и готовность к нему. УК-1.2. Применяет логические формы и процедуры, способен к рефлексии по поводу собственной и чужой мыслительной деятельности. УК-1.3. Анализирует источник информации с точки зрения временных и пространственных условий его возникновения. УК-1.4. Анализирует ранее сложившиеся в науке оценки информации. УК-1.5. Сопоставляет разные источники информации с целью выявления их противоречий и поиска достоверных суждений. УК-1.6. Аргументировано формирует собственное суждение и оценку информации, принимает обоснованное решение. УК-1.7. Определяет практические последствия предложенного решения задачи.
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения. УК-3.2. Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия.

		УК-3.3. Демонстрирует навыки работы с институтами и организациями в процессе осуществления социального взаимодействия.

б) общепрофессиональные компетенции (ОПК) и индикаторы их достижения:
–

в) профессиональные компетенции (ПК) и индикаторы их достижения:

Код и наименование профессиональной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта)
Тип задач профессиональной деятельности: проектный		
ПК-5. Способен проектировать индивидуальные образовательные маршруты обучающихся по преподаваемым учебным предметам	ПК-5.1. Разрабатывает индивидуально ориентированные учебные материалы по Технологии и Экономики с учетом индивидуальных особенностей обучающихся, их особых образовательных потребностей. ПК-5.2. Проектирует и проводит индивидуальные и групповые занятия по Технологии и Экономики для обучающихся с особыми образовательными потребностями и возможностями. ПК-5.3. Проектирует индивидуальные образовательные модели урочной (Технология и Экономика) и внеурочной деятельности с ориентацией на достижение личностных результатов. ПК-5.4. Использует различные средства оценивания индивидуальных достижений обучающихся при изучении Технологии и Экономики.	Профессиональный стандарт 01.001 «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»
Тип задач профессиональной деятельности: педагогический		
ПК-6. Способен выделять структурные элементы, входящие в систему познания предметной области (в соответствии с профилем и уровнем обучения), анализировать их в единстве содержания, формы и выполняемых функций	ПК-6.1. Выделяет и анализирует единицы различных уровней технологического образования в единстве их содержания, формы и функций. ПК-6.2. Выделяет и анализирует явления разных уровней экономической науки как системы теоретических и прикладных наук в их структурном единстве и функциях.	Профессиональный стандарт 01.001 «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

3.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения формируемых компетенций

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

– особенности системного и критического мышления (УК-1 (индикаторы – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7));

– основы современных технологий сбора, обработки и представления информации (УК-1 (индикаторы – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7));

– свойства и разновидности диалога-обсуждения (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– психологию групп и психологию лидерства (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– психологию управления (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– методы влияния и управления командой (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– актуальные содержательные направления индивидуально ориентированных учебных материалов с учётом индивидуальных особенностей обучающихся, их особых образовательных потребностей; (ПК-5 (индикаторы – 1, 2, 3, 4));

– особенности проектирования и проведения индивидуальных и групповых занятия для учащихся с особыми образовательными потребностями и возможностями (ПК-5 (индикаторы – 1, 2, 3, 4));

– средства оценивания индивидуальных достижений обучающихся (ПК-5 (индикаторы – 1, 2, 3, 4));

– различные элементы, закономерности, принципы и уровни формирования и реализации содержания технологического образования (ПК-6 (индикаторы – 1, 2));

- структуру, состав и содержание предметной области «Технология» (ПК-6 (индикаторы – 1, 2));

- основные понятия и термины, связанные с технологиями пищевого, промышленного и сельскохозяйственного производства, мира профессий, связанные с изучаемыми технологиями и их востребованности на рынке труда (ПК-6 (индикаторы – 1, 2)).

Уметь:

– анализировать источники информации с точки зрения временных и пространственных условий их возникновения (УК-1 (индикаторы – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7);

– получать, обрабатывать и анализировать информацию из различных источников (УК-1 (индикаторы – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7));

– анализировать ранее сложившиеся в науке оценки информации (УК-1 (индикаторы – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7));

– организовывать взаимодействие в группе (определять общие цели, распределять роли и др.) (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– договариваться о правилах и вопросах для обсуждения в соответствии с поставленной перед группой задачей (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– выделять общую точку зрения в обсуждении (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– понимать позицию собеседника, различать в его речи мнение, доказательство, факты; гипотезы, аксиомы, теории и др. (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– корректно и аргументировано отстаивать свою точку зрения в обсуждении, уметь выдвигать контраргументы, перефразировать свою мысль (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– критически относиться к собственному мнению, признавать ошибочность своего мнения и корректировать его (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– проявлять тактичность, доброжелательность в общении, уважение к индивидуальным, социальным и культурным различиям членов команды (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– разрабатывать индивидуально ориентированные учебные материалы (ПК-5 (индикаторы – 1, 2, 3, 4));

– проектировать и проводить индивидуальные и групповые занятия для учащихся с особыми образовательными потребностями и возможностями (ПК-5 (индикаторы – 1, 2, 3, 4));

– проектировать индивидуальные образовательные модели урочной и внеурочной деятельности с ориентацией на достижение личностных результатов (ПК-5 (индикаторы – 1, 2, 3, 4));

– выделять элементы, закономерности, принципы и уровни формирования и реализации содержания технологического образования (ПК-6 (индикаторы – 1, 2));

- опознавать структуру, состав и содержание предметной области «Технология» (ПК-6 (индикаторы – 1, 2));

– характеризовать понятия и термины, связанные с технологиями пищевого, промышленного и сельскохозяйственного производства, мира профессий, связанные с изучаемыми технологиями и их востребованности на рынке труда (ПК-6 (индикаторы – 1, 2)).

Владеть:

– навыками определения практических последствий предложенного решения задач (УК-1 (индикаторы – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7));

– технологиями анализа и синтеза информации на основе системного подхода (УК-1 (индикаторы – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7));

– ценностями и нормами речевого поведения в процессе группового общения (культурой группового общения) (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– приемами совместного порождения и развития содержания сообщения в процессе группового взаимодействия (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– приемами гармонизации диалога в ходе группового обсуждения (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– методами влияния и управления командой (УК-3 (индикаторы – 1, 2, 3));

– технологиями проектирования и проведения индивидуальных и групповых занятий для учащихся с особыми образовательными потребностями и возможностями (ПК-5 (индикаторы – 1, 2, 3, 4));

– средствами оценивания индивидуальных достижений обучающихся (ПК-5 (индикаторы – 1, 2, 3, 4));

– методикой реализации содержания технологического образования (ПК-6 (индикаторы – 1, 2)).

4. Объём и содержание дисциплины

Очная форма обучения

Объём дисциплины составляет 4 зачётные единицы (108 час.)

Контактная работа 42,33 час.

Самостоятельная работа 65,67 час.

Виды учебных занятий и формы промежуточной аттестации	4 сем.	
	Контактная работа с преподавателем	Самостоятельная работа обучающегося
Лекции	13,5	40,5
Практические занятия	27	
Групповые консультации перед экзаменом	1,5	-
Экзамен	0,33	25,17
Всего	42,33	65,67

4.1. Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и объемом учебных занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и объем (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Формы промежуточной аттестации
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		Самостоятельная работа обучающегося	
				Лаб.	Пр.		
Раздел 1. Сущность карьеры и психология управления							
1.	Тема 1.1. Понятие и виды карьеры персонала	4	1,5	-	1,5	3	Опрос
2.	Тема 1.2. Стадии карьеры персонала	4	-	-	1,5	3	Подготовка докладов
3.	Тема 1.3. Самооценка	4	1,5	-	3	3	Опрос
4.	Тема 1.4. Профессиональная ориентация	4	1,5	-	3	4,5	Подготовка докладов
Раздел 2. Управление карьерой и развитие персонала							
5.	Тема 2.1. Система управления карьерой в современных условиях	4	1,5	-	3	4,5	Подготовка докладов
6.	Тема 2.2. Организационное управление карьерой	4	1,5	-	3	4,5	Подготовка докладов. Текущий контроль 1 – контрольная работа
7.	Тема 2.3. Деловая оценка персонала	4	1,5	-	3	4,5	Опрос
8.	Тема 2.4. Система обучения персонала и её связь с управлением карьерой	4	1,5	-	3	4,5	Подготовка докладов, выполнение заданий по теме
Раздел 3. Планирование карьеры и ее развитие							
9.	Тема 3.1. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры	4	1,5	-	3	4,5	Подготовка докладов, выполнение заданий по теме
10.	Тема 3.2. Развитие карьеры	4	1,5	-	3	4,5	Подготовка докладов. Текущий контроль 2 – контрольная работа
ИТОГО			13,5	-	27	40,5	Экзамен

4.2. Развернутое описание содержания учебного материала по разделам (темам)

Раздел 1. Сущность карьеры и психология управления.

Тема 1.1. Понятие и виды карьеры персонала.

Понятия «карьера» и «управление карьерой». Основные подходы к изучению карьеры. Сопоставление понятий «карьера» и «жизненный путь». Карьера и профессиональное развитие. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала. Методологические основы процесса построения карьеры. Виды карьеры. Конус карьеры. Модели карьеры. Гендерные факторы построения карьеры.

Тема 1.2. Стадии карьеры персонала.

Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности. Этапы жизни и стадии карьеры. Возрастно-психологические аспекты планирования и организации карьеры. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.

Тема 1.3. Самооценка.

Основные понятия. Самооценка как первая ступень развития карьеры. Тестирование как метод самооценки. Оценка способностей и личных качеств. Методики личностных тестов Т. Лири, MMPI, А. Айзенка, Кеттела, цветового теста Люшера. Анализ сильных и слабых сторон.

Тема 1.4. Профессиональная ориентация.

Направления профессиональной ориентации. Типы личностной ориентации при выборе карьеры. Модель типов профессиональной личности Голланда. Выбор карьеры. Определяющие факторы. Точечные ориентиры карьеры. Путь выбора карьеры. «Шок от реальности» - практика преодоления. Конфликт возрастов. Пути преодоления. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления. Профессиограмма: анализ и требования к формированию. Применение профессиограмм.

Раздел 2. Управление карьерой и развитие персонала.

Тема 2.1. Система управления карьерой в современных условиях.

Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Модели управления: японская, американская, европейская. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике. Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой.

Тема 2.2. Организационное управление карьерой.

Понятие и цели организационного управления карьерой. Связь карьеры с жизненным циклом развития организации. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьерой. Карьера как инструмент мотивации деятельности персонала. Применение теорий мотивации при построении карьеры персонала. Карьерно-мотивационное моделирование. Политика управления карьерой. Политика инвестирования в карьеры индивидов.

Тема 2.3. Деловая оценка персонала.

Оценка персонала в управлении карьерой. Содержание и принципы оценки персонала. Методы оценки персонала, их сущность. Оценка исполнения. Основные методы. Принципы конструирования системы оценок. Оценка исполнения. Этапы оценочного процесса. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов. Организация работ по аттестации персонала.

Тема 2.4. Система обучения персонала и её связь с управлением карьерой.

Карьера и обучение персонала. Определение потребности в обучении персонала. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации как виды обучения. Формы и методы обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала. Роль обучения в развитии карьеры.

Раздел 3. Планирование карьеры и ее развитие.

Тема 3.1. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры.

Схемы замещения должностей. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета. Формы подготовки резерва на выдвижение. Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры.

Тема 3.2. Развитие карьеры.

Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Разработка индивидуального плана роста. Консультирование карьеры. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала. Роль наставничества в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт)

5. Образовательные технологии, в том числе перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При реализации различных видов учебной работы предусматривается использование активных и интерактивных форм занятий: решение ситуационных задач, разбора практико-ориентированных заданий. Учебная работа проводится в форме групповых и индивидуальных практических работ, решением ситуационных задач.

Для достижения планируемых результатов освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Информационно-развивающие технологии с использованием использование мультимедийного оборудования при проведении занятий.
2. Развивающие проблемно-ориентированные технологии: работа в команде, междисциплинарное обучение, обучение на основе опыта и другие.
3. Личностно ориентированные технологии обучения: консультации; «индивидуальное обучение»; опережающая самостоятельная работа; изучение студентами нового материала до его изложения преподавателем на лекции и других аудиторных занятиях; подготовка к докладам на студенческих конференциях.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: мультимедиа технологии; интерактивная доска, технологии смешанного обучения; интерактивные информационные технологии, облачные технологии, поисковые системы.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа нацелена на изучение исследований и источников по теоретическим материалам дисциплины, подготовку к семинарским занятиям, конспектирование учебного материала, научных статей, написание рефератов, выполнение индивидуальных заданий, проработку лекционного материала, выполнение контрольной работы, подготовку к промежуточному контролю.

Виды самостоятельной работы студентов:

1) Выполнение практических заданий.

2) Подготовка и защита реферата по предложенной теме.
3) Доклады и сообщения по тематике семинаров.
4) Конспектирование материала.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины составляет часть информационного ресурса кафедры технологии, экономики и сервиса и хранится на сервере кафедры доступ к ним обеспечен с компьютеров в компьютерном классе, кроме того доступ к материалам можно получить через личный кабинет электронной образовательной среды Шуйского филиала ИвГУ (Режим доступа: http://sspu.ru).

Полностью весь методический материал по обеспечению самостоятельной работы студентов приводится в приложении 1 к РП.

7. Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Текущий контроль осуществляется с использованием накопительного рейтингового оценивания. Для текущего контроля успеваемости применяются контрольные работы.

Формой промежуточной аттестации по дисциплине «Управление профессиональной карьерой» является экзамен. На экзамене по дисциплине «Управление профессиональной карьерой» контролируемые знания, умения и владения, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, проверяются заданиями в тестовой форме и собеседованием, используется смешанная форма проведения экзамена, а также рейтинговая (накопительная) система оценивания результатов обучения.

Максимальное количество баллов, которое возможно получить на экзамене – 30 баллов.

Тестирование проводится на экзамене в течение 60 минут. Каждый вариант тест-билета содержит 30 заданий в тестовой форме.

Критерии оценки:

Каждое правильно выполненное задание оценивается 0,5 балла, максимальное количество баллов – 15.

Если по отдельной теме студент набирает количество баллов ниже зачётного, то тема считается неосвоенной и баллы в рейтинг не добавляются.

Собеседование предполагает содержательный ответ студента на вопросы, предложенных преподавателем. Ответ студента на собеседовании максимально оценивается 15 баллами.

Критерии оценки:

Экзаменационный билет состоит из двух вопросов. Каждый вопрос оценивается 7,5 баллами. При ответе на вопрос студенту необходимо переложить теоретические знания на практический конкретный пример, показать уровень сформированности компетенций.

Критерии оценки:

1) полнота ответа:
   – дан полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос (2 балла);
   – дан полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос, с незначительными неточностями (1 балл);
   – дан неполный ответ на поставленный вопрос (0,5 балла);
   – в случае отсутствия ответа на поставленный вопрос (0 баллов).
2) изложение теоретического материала:

- показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения, студент свободно оперирует понятиями, терминами, персоналиями и др. (2 балла);
- показана совокупность знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения, допущены неточности в определении понятий, персоналий, терминов и др. (1,5 балла);
- допущены несущественные ошибки в изложении теоретического материала и употреблении терминов, персоналий, в ответе не присутствуют доказательные выводы (1 балл);
- допущены существенные ошибки в теоретическом материале, фактах, понятиях, персоналиях (0 баллов);

3) умение переложить теоретические знания на практический опыт:
- показано умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт с формулированием конкретных выводов и предложений, показана сформированность компетенции (2 балла);
- показано умение выделять существенные и несущественные моменты материала, аргументация своей позиции с опорой на факты, показана сформированность компетенций (1 балл);
- раскрытие проблемы на теоретическом уровне, слабо показано умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт, аргументация своей позиции без опоры на факты, сформированность компетенций показана слабо (0,5 балла);
- раскрытие проблемы на теоретическом уровне, не показано умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт, не представлены в ответе конкретные выводы и предложения, сформированность компетенций не показана (0 баллов).

4) структура ответа, грамотность речи:
- в ответе прослеживается чёткая структура, выстроенная в логической последовательности, ответ изложен литературным грамотным языком (1,5 балла);
- в ответе прослеживается структура, выстроенная в логической последовательности, имеются незначительные нарушения; ответ изложен литературным грамотным языком (1 балл);
- логика и последовательность изложения имеют некоторые нарушения, речь неграмотная (0,5 балла);
- логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, речь неграмотная (0 баллов).

Типовые варианты оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине «Управление профессиональной карьерой» представлены в приложении 2 «Фонд оценочных средств».

Оценка результатов освоения дисциплины при рейтинговой системе оценивания формируется по 100-балльной шкале из результатов текущего контроля успеваемости и результатов, полученных на экзамене.

Оценка на экзамене выставляется по следующей шкале:

Шкала оценки результатов освоения дисциплины «Управление профессиональной карьерой» при рейтинговой системе оценивания

Повышенный уровень	Базовый уровень	Пороговый уровень	Ниже порогового уровня
Отлично	Хорошо	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
85-100 баллов	71-84 балла	61-70 баллов	60 и менее баллов

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Учебная и учебно-методическая литература:

– основная литература:

1. Управление персоналом : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / под ред. А. А. Литвинюка. - 2-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : Юрайт, 2016. - 500 с.
2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 301 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9323-0. – DOI 10.23681/469693. – Текст : электронный.
3. Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста : учебно-методическое пособие : [16+] / Н. И. Юртаева ; Казанский национальный исследовательский технологический институт. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2019. – 100 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612990. – Библиогр.: с. 94-97. – ISBN 978-5-7882-2628-6. – Текст : электронный.

– дополнительная литература:

1. Амеличкин, О. А. Управление карьерой в коммерческих учреждениях / О. А. Амеличкин. – Москва : Лаборатория книги, 2012. – 112 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142538. – ISBN 978-5-504-00529-4. – Текст : электронный.
2. Балашов, А. И. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для бакалавров и специалистов / А. И. Балашов, И. Д. Котляров, А. Г. Санина. - Санкт-Петербург : Питер, 2012. - 320 с.
3. Громова, Е. М. Профессиональная карьера: путь к успеху : методическое пособие : [16+] / Е. М. Громова, Д. И. Беркутова, Т. А. Горшкова ; Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова. – Ульяновск : Ульяновский государственный педагогический университет (УлГПУ), 2012. – 124 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278064. – ISBN 978-5-86045-543-6. – Текст : электронный.
4. Науменко, А. Е. Планирование карьеры : хрестоматия : [16+] / А. Е. Науменко. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2016. – 218 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574614. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-011832. – Текст : электронный.
5. Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры : [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 270 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1276-3. – DOI 10.23681/601366. – Текст : электронный.

6. Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой : практикум / Д. Е. Стюрина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2010. – 247 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90778. – ISBN 978-5-374-00414-4. – Текст : электронный.
7. Фокс, Д. Д. Как стать генеральным директором: правила восхождения к вершинам власти в любой организации : практическое пособие : [16+] / Д. Д. Фокс ; ред. Н. Хонякова ; пер. с англ. А. Хоняковой. – 5-е изд. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2016. – 160 с. – (Коротко и по делу). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229835. – ISBN 978-5-9614-5220-4. – Текст : электронный.
8. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации / С. А. Шапиро. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 221 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272165. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2545-3. – DOI 10.23681/272165. – Текст : электронный.

Интернет-ресурсы:

1. Ассоциация менеджеров России [Электронный ресурс]. - Режим доступа: АМР - www.arm.ru
2. Ассоциация специалистов по персоналу [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www. hrm.ru; www. begin.ru
3. Вестник ассоциации менеджеров [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.vam.amr.ru
4. Кадровик [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.panor.ru/journals/kadrovik.ru
5. Кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.magazine.hrm.ru)
6. Национальный союз кадровиков [Электронный ресурс]. - Режим доступа: НСК - www.kadrovik.ru
7. Портал по персоналу [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www. hr-zone.net
8. Русская кадровая ассоциация [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.rpa-consult.ru
9. Справочник по управлению персоналом [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.pro-personal.ru/journal/SUP/
10. Электронный журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www. hr-journal.ru

Современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://window.edu.ru/ свободный.
2. Информационно-правовая система Консультант плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/ свободный.
3. Коллекция Шуйского филиала ИвГУ на национальном цифровом ресурсе «Руконт» // Национальный цифровой ресурс Руконт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rucont.ru/ по паролю.
4. Российское образование: Федеральный образовательный портал [Электронный ресурс].– Режим доступа: http://www.edu.ru/ свободный.
5. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://dic.academic.ru/ свободный.

6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/ свободный.
7. Федеральный образовательный портал: Экономика. Социология. Менеджмент [Электронный ресурс].– Режим доступа: http://www.ecsocman.edu.ru/ свободный.
8. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.biblioclub.ru/ по паролю.
9. Портал гуманитарное образование: социально-гуманитарное и политическое образование [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.humanities.edu.ru/ свободный.

Программное обеспечение:

В процессе изучения дисциплины используются офисные пакеты Microsoft Office, Open Office, программа для просмотра и чтения файлов PDF Adobe Acrobat Reader DC, программа для воспроизведения флэш-анимации в браузерах Adobe Flash Player, вэб-обозреватели Google Chrome, Opera, Антивирус Касперского, 1С университет.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории.

2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

3. Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

4. Учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения.

5. Помещение для самостоятельной работы, оснащенное специализированной мебелью, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

6. Учебно-наглядные пособия для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации: электронные пособия (презентации, электронные словари), печатные пособия (раздаточные материалы).

Автор(ы) рабочей программы дисциплины: О.В. Зинченко, доцент кафедры технологии, экономики и сервиса, кандидат экономических наук.

Программа рассмотрена на заседании кафедры технологии, экономики и сервиса «_17_»___мая____2019 г., протокол № 9

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № 7 от «11» февраля 2020 г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ О.Н. Рябова
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № 11 от «14» июня 2021 г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ О.Н. Рябова
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № 7 от «21» февраля 2022 г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ О.Н. Рябова
(подпись)

Программа обновлена
протокол заседания кафедры № 10 от «22» июня 2023 г.
Согласовано:
Руководитель ОП _____ О.Н. Рябова
(подпись)

Приложение 1.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Раздел 1. Сущность карьеры и психология управления.

Тема 1.1. Понятие и виды карьеры персонала.

Основные вопросы:

1. Понятия «карьера» и «управление карьерой».
2. Основные подходы к изучению карьеры.
3. Сопоставление понятий «карьера» и «жизненный путь».
4. Карьера и профессиональное развитие.
5. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала.
6. Методологические основы процесса построения карьеры.
7. Виды карьеры.
8. Конус карьеры. Модели карьеры.
9. Гендерные факторы построения карьеры.

Тема 1.2. Стадии карьеры персонала.

1. Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности.
2. Этапы жизни и стадии карьеры. Возрастно–психологические аспекты планирования и организации карьеры.
3. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
4. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры.

Тема 1.3. Самооценка.

1. Самооценка как первая ступень развития карьеры.
2. Тестирование как метод самооценки. Оценка способностей и личных качеств.
3. Методики личностных тестов Т. Лири, MMPI, А. Айзенка, Кеттела, цветового теста Люшера. Анализ сильных и слабых сторон.

Тема 1.4. Профессиональная ориентация.

1. Направления профессиональной ориентации.
2. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
3. Модель типов профессиональной личности Голланда.
4. Выбор карьеры. Определяющие факторы. Точечные ориентиры карьеры.
5. Путь выбора карьеры. «Шок от реальности» - практика преодоления.
6. Конфликт возрастов. Пути преодоления.
7. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления.
8. Профессиограмма: анализ и требования к формированию. Применение профессиограмм.

Раздел 2. Управление карьерой и развитие персонала.

Тема 2.1. Система управления карьерой в современных условиях.

1. Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики.
2. Модели управления: японская, американская, европейская.
3. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста.

4. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике.
5. Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой.

Тема 2.2. Организационное управление карьерой.

1. Понятие и цели организационного управления карьерой.
2. Связь карьеры с жизненным циклом развития организации. Динамика карьеры. Кривые прогресса карьерой.
3. Карьера как инструмент мотивации деятельности персонала.
4. Применение теорий мотивации при построении карьеры персонала.
5. Карьерно-мотивационное моделирование.
6. Политика управления карьерой.
7. Политика инвестирования в карьеры индивидов.

Тема 2.3. Деловая оценка персонала.

1. Оценка персонала в управлении карьерой.
2. Содержание и принципы оценки персонала.
3. Методы оценки персонала, их сущность.
4. Оценка исполнения. Основные методы и принципы конструирования системы оценок.
5. Этапы оценочного процесса.
6. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки.
7. Метод оценочных центров. Центры оценки, назначение и содержание их деятельности.
8. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки руководителей. Аттестация руководителей и специалистов: порядок оценки специалистов.
9. Организация работ по аттестации персонала.

Тема 2.4. Система обучения персонала и её связь с управлением карьерой.

1. Карьера и обучение персонала.
2. Определение потребности в обучении персонала.
3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации как виды обучения.
4. Формы и методы обучения персонала.
5. Оценка эффективности обучения персонала. Роль обучения в развитии карьеры.

Раздел 3. Планирование карьеры и ее развитие.

Тема 3.1. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры.

1. Схемы замещения должностей. Резерв персонала на выдвижение.
2. Порядок формирования и учета. Формы подготовки резерва на выдвижение.
3. Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы.
4. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста.
5. Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры.
6. Проблемы планирования карьеры.

Тема 3.2. Развитие карьеры.

1. Организационное и индивидуальное планирование карьеры.
2. Разработка индивидуального плана роста.
3. Консультирование карьеры.
4. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала.
5. Роль наставничества в карьере.

6. Организация системы наставничества.
7. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт)

Задания для проверки самостоятельной работы студентов
Домашняя работа 1

1. Факторы должностного и профессионального продвижения.
2. Оценка способностей и личных качеств.
3. Методики выявления профессиональных интересов и склонностей. Тест Голланда. Построение профессиограммы.
4. Оценка потенциала сотрудников.
5. Организация работ по аттестации персонала.
6. Определение потребности в обучении персонала. Оценка эффективности обучения персонала.
7. Составление схем замещения должностей.
8. Составление индивидуального плана карьеры.

2. **Подготовка и защита реферата**
Темы рефератов

1. Карьера и профессиональное развитие.
2. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала.
3. Виды карьеры.
4. Гендерные факторы построения карьеры.
5. Этапы жизни и стадии карьеры.
6. Возрастно–психологические аспекты планирования и организации карьеры.
7. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения.
8. Тестирование как метод самооценки.
9. Оценка способностей и личных качеств.
10. Направления профессиональной ориентации.
11. Точечные ориентиры карьеры.
12. Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики.
13. Человек как главный ресурс организации.
14. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике.
15. Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой.
16. Понятие и цели организационного управления карьерой.
17. Связь карьеры с жизненным циклом развития организации.
18. Динамика карьеры.
19. Карьера как инструмент мотивации деятельности персонала.
20. Применение теорий мотивации при построении карьеры персонала.
21. Карьерно-мотивационное моделирование.
22. Политика управления карьерой.
23. Политика инвестирования в карьеры индивидов.

Рекомендации по написанию реферата

Типовая структура реферата включает следующие основные элементы:

1. Титульный лист

2. Содержание
3. Введение
4. Основная часть (состоящая из глав и параграфов).
5. Заключение
6. Библиография
7. Приложения (в случае необходимости).

В структуру реферата по мере необходимости могут включаться также элементы: список сокращений; предметный указатель; именной указатель.

Материалы работы оформляются на компьютере в редакторе Word, шрифт Times New Roman, размер шрифта 14, межстрочный интервал – 1,5. Ширина левого поля – 30 мм, правого поля – 10 мм, верхнего и нижнего полей – 20 мм.

Работа выполняется на белой бумаге формата А4 (210 х 297 мм). Текст работы излагается на одной стороне листа.

Наименование глав, параграфов записывается в виде заголовков прописными буквами в центре страницы без подчеркивания. Переносы слов в заголовках не допускаются. Точку в конце заголовка не ставят. Все страницы нумеруются арабскими цифрами без пропусков и повторений. Первой страницей считается титульный лист, на котором номер не ставится, на следующем листе («Содержание») ставится цифра «2». Порядковый номер страницы обозначается на середине верхнего поля.

Ссылки на использованные в работе литературные источники нумеруются арабскими цифрами в соответствии с порядком их следования в списке литературы и помещаются в квадратные скобки. Например [8, с. 52].

Для придания наглядности материалу в работах обычно используется иллюстрации.

Каждая иллюстрация должна иметь название, состоящее из следующих частей, помещенных под иллюстрацией:

Условное сокращение название «Рис.».

1. Порядковый номер в пределах работы, обозначаемый арабскими цифрами без знака «№».
2. Название иллюстрации, отражающее ее основное содержание.

Обычно иллюстрации располагают после первого упоминания их в тексте, чтобы было удобно их рассматривать без поворота листа или с поворотом по часовой стрелке. На все иллюстрации, приведенные в тексте и приложениях, необходимо дать ссылку.

Цифровой материал, как правило, оформляют в виде таблиц. При этом надо соблюдать следующие правила. Слово «таблица» и порядковый номер помещаются над ее правым верхнем углом, а заголовок таблицы помещается над ней посередине строки.

Материал, представленный в таблицах, должен быть понятен и иметь экономический смысл.

На все таблицы должны быть ссылки в тексте работы. Порядок оформления по тексту ссылок на таблицы такой же, как и оформление ссылок на иллюстрации. Таблица, в зависимости от ее размера, помещается под текстом, в котором впервые дана ссылка на нее, или на следующей странице. Если таблица содержит данных значительно больше, чем читатель может охватить одним взглядом, то такую таблицу следует помещать в приложение. Допускается помещать таблицу вдоль длинной стороны листа. Нумерация таблиц осуществляется аналогично нумерации иллюстраций.

В работе должна быть ссылка на источник данных рисунка или таблицы.

Материал, дополняющий текст работы, допускается помещать в приложениях. Приложениями могут быть графический материал, таблицы большого формата, расчеты, описания алгоритмов и программ задач, решаемых на ЭВМ и т.д. Приложения оформляют

как продолжение работы на последующих листах или выпускают в виде самостоятельного документа.

Средний объем реферата – 10-15 страниц (не считая библиографии и приложений).

Во время защиты работы студент должен кратко изложить содержание работы, дать исчерпывающие ответы на замечания и заданные вопросы. Окончательная оценка работы формируется по итогам защиты и качеству выполненной работы.

Критерии оценивания:

1. Новизна реферированного текста: актуальность проблемы и темы; новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; наличие авторской позиции, самостоятельность суждений (2 балла)
2. Степень раскрытия сущности проблемы: соответствие плана теме реферата; соответствие содержания теме и плану реферата; полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; обоснованность способов и методов работы с материалом; умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и выводы (2 балла).
3. Обоснованность выбора источников: круг, полнота использования литературных источников по проблеме; привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.) (2 балла).
4. Соблюдение требований к оформлению: правильное оформление ссылок на используемую литературу; грамотность и культура изложения; владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; соблюдение требований к объему реферата; культура оформления: выделение абзацев (1 балл).
5. Грамотность: отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; литературный стиль (1 балл).
6. Устная защита реферата: быстрый, четкий, аргументированный, полный ответ на основные и дополнительные вопросы; ориентация в материале; презентация к реферату; грамотность речи (2 балла).

3. Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля

Текущий контроль 1. Контрольная работа

Задание. Ответьте на вопросы.

1. Напишите план своей индивидуальной карьеры.
2. Составьте несколько стратегий поиска работы.
3. Проведите анализ управления карьерой на примере конкретной организации.
4. Сравните основные современные подходы к формированию кадрового резерва.
5. Определите инструменты развития кадрового резерва на примере конкретной организации.

Критерии оценивания.

Контрольная работа состоит из 5 заданий. Каждое задание оценивается 2 баллами. Максимальное количество баллов по контрольной работе – 10 баллов.

Текущий контроль 2.Контролльная работа

Письменно ответить на два вопроса из перечня:

1. Карьера и обучение персонала.
2. Определение потребности в обучении персонала.

3. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации как виды обучения.
4. Формы и методы обучения персонала.
5. Оценка эффективности обучения персонала. Роль обучения в развитии карьеры.
6. Оценка персонала в управлении карьерой.
7. Содержание и принципы оценки персонала.
8. Методы оценки персонала, их сущность.
9. Оценка потенциала сотрудников. Методы, критерии оценки.
10. Метод оценочных центров.
11. Аттестация руководителей и специалистов.
12. Организация работ по аттестации персонала.
13. Схемы замещения должностей.
14. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета.
15. Формы подготовки резерва на выдвижение.
16. Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы.
17. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста.
18. Проблемы планирования карьеры.
19. Организационное и индивидуальное планирование карьеры.
20. Разработка индивидуального плана роста.
21. Консультирование карьеры.
22. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала.
23. Роль наставничества в карьере. Преимущества.
24. Организация системы наставничества.
25. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт)

Критерии оценки:

- точность и полнота ответа – до 6 баллов.
- аргументированность, четкость и последовательность изложения материала – до 2 баллов.
- соблюдение норм русского литературного языка при изложении материала – 2 балла.

Максимум – 10 баллов.