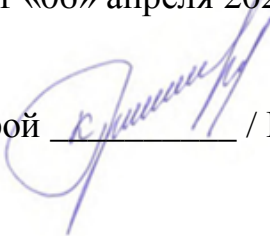


МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:  
на заседании кафедры  
протокол № 9 от «06» апреля 2020 г.

Согласовано:  
Председатель УМК Института

И.о. зав. кафедрой  / К.Е. Гришин

 / Л.Р. Абзалилова

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Управление карьерой**  
вариативная часть, дисциплина по выбору

программа бакалавриата

Направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки  
Экономика и управление персоналом

Квалификация  
бакалавр

Разработчик (составитель):  
Доцент, к.с.н., доцент



Габидуллина Г.Р.

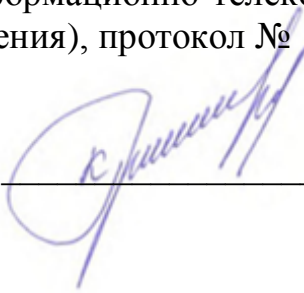
Для приема: 2020 г.

Уфа 2020 г.

Составитель: к.с.н., доцент Габидуллина Г.Р.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, протокол № 9 от 6 апреля 2020 г.

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства (тема и содержание, задания для текущего контроля, индивидуальные задания для самостоятельной работы, задания для рубежного и итогового контроля, рейтинг-план, перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения), протокол № 11 от «31» мая 2021 г.

И.о. заведующего кафедрой  / Гришин К.Е.

## Список документов и материалов

|   |    |
|---|----|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....  | 4  |
| 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы.....   | 6  |
| 3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся).....  | 7  |
| 4. Фонд оценочных средств по дисциплине .....   | 33 |
| 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....   | 33 |
| 4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций..... | 39 |
| 4.3 Рейтинг-план дисциплины.....  | 58 |
| 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....  | 59 |
| 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины .....   | 61 |
| 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....  | 62 |

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

| Результаты обучения |  | Формируемая компетенция<br>(с указанием кода)   | Примечание |
|---------------------|--|---|------------|
| Знания              | 1. Знать основы профориентации и профессионализации персонала  | <b>ПК-4</b> – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике  |            |
|                     | 2. Знать основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | <b>ПК-6</b> – знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике  |            |
|                     | 3. Знать формы карьерного роста и другие формы профессионального развития персонала  | <b>ПК-19</b> - владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала |            |
|                     | 4. Знать основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом               | <b>ПК-21</b> - знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике   |            |
| Умения              | 1. Уметь применять основы профориентации и профессионализации персонала при  | <b>ПК-4</b> – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ  |            |

|                                       |   |   |  |
|---------------------------------------|---|---|--|
|                                       | построении карьерной траектории   | трудоустрой и умениям применять их на практике  |  |
|                                       | 2. Уметь: применять на практике знания основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | <b>ПК-6</b> – знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умениям применять их на практике  |  |
|                                       | 3. Уметь организовать обратную связь при планировании карьерного роста персонала и на этапах отбора в кадровый резерв и обработать результаты                                 | <b>ПК-19</b> - владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала |  |
|                                       | 4. Уметь оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом  | <b>ПК-21</b> - знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умениям применять их на практике   |  |
| Владения (навыки / опыт деятельности) | 1. Владеть навыками определения и построения карьерной траектории   | <b>ПК-4</b> – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудоустройства персонала, разработки и внедрения программ трудоустройства и умениям применять их на практике  |  |
|                                       | 2. Владеть навыками профессионального развития и обучения персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала                                   | <b>ПК-6</b> – знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умениям применять их на практике  |  |
|                                       | 3. Владеть навыками обработки результатов по реализации плана карьерного роста  | <b>ПК-19</b> - владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | персонала и других форм профессионального развития персонала   | персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала |  |
|  | 4. Владеть навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | <b>ПК-21</b> - знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике  |  |

## 2. Цель и место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.1.ДВ.05.02 «Управление карьерой» относится к вариативной части, является дисциплиной по выбору.

Дисциплина изучается студентами:

- заочной формы обучения – на 5 курсе (2-3 сессии).

Целью изучения дисциплины является приобретение обучающимися знаний по управлению деловой карьерой персонала, служебно-профессиональному продвижению и работе с кадровым резервом, практических навыков по планированию индивидуальной трудовой карьеры.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Социально-психологические аспекты в управлении персоналом», «Технология поиска работы» или «Маркетинг персонала», а также при прохождении практики – «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (управление персоналом)». Дисциплина «Управление карьерой» является значимой для дисциплин: Профессиональная этика или Этика деловых отношений, для прохождения следующих практик: «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (социально-экономическая)», «Преддипломная практика» и защиты выпускной квалификационной работы.

**3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся)**

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины «Управление карьерой» в 7 семестре  
очной формы обучения

| <b>Вид работы</b>   | <b>Объем дисциплины</b> |
|---|-------------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)   | 4 / 144                 |
| Учебных часов на контактную работу с преподавателем:  |                         |
| лекций  | 18                      |
| практических/ семинарских   | 36                      |
| лабораторных  |                         |
| других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР) | 1,2                     |
| Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)  | 46,8                    |
| Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)   | 54                      |

Форма контроля: экзамен 7 семестр

| №<br>п/<br>п                                 | Тема и содержание   | Форма изучения материалов: лекции, практические занятия, семинарские занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа и трудоемкость (в часах) |            |    |     | Основная и дополнительная литература, рекомендуемая студентам (номера из списка) | Задания по самостоятельной работе студентов   | Форма текущего контроля успеваемости (коллоквиумы, контрольные работы, компьютерные тесты и т.п.)   |
|--|---|--|------------|----|-----|--|---|---|
|  |   | ЛК   | ПР/<br>СЕМ | ЛР | СР  |  |   |   |
| 1  | 2   | 4  | 5          | 6  | 7   | 8  | 9   | 10  |
| Модуль 1. Планирование карьеры и ее развитие |   |  |            |    |     |  |   |   |
| 1.   | Тема 1. Введение в дисциплину «Управление карьерой»<br><i>Цель и задачи курса. Основные характеристики понятия «управления деловой карьерой». Концепции развития и управления карьерой персонала.</i>               | 2  | -          |    |     | 1,7  |   | Изучить лекцию в СДО<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/view.php?id=51454">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/view.php?id=51454</a>   |
| 2.   | Тема 2. Планирование карьеры<br><i>Типология профессий. Формула выбора профессии. Функции, цели, задачи планирования карьеры. Основные мероприятия по планированию карьеры. Факторы, влияющие на карьерный рост</i> | 2  | -          |    | 7.8 | 1,2,3  | Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51528">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51528</a> | Изучить лекцию в СДО<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51474">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51474</a><br>проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51475">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51475</a> |



|    |  |   |   |  |     |         |   |  |
|----|--|---|---|--|-----|---------|---|--|
| 3. | Тема 3. Планирование карьеры<br><i>Принципы планирования карьеры. Инструменты планирования карьеры: постановка целей, SWOT-анализ - инструмент для оценки карьерных возможностей и подготовки планов развития. Технология составления индивидуальных планов развития.</i>  | - | 2 |  | 7.8 | 1,2,3,5 | Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51528">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51528</a> | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51476">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51476</a> |
| 4. | Тема 4. Планирование развития карьеры.<br><i>Виды и типы карьеры. Модели и стратегии карьеры. Этапы карьеры и карьерные кризисы. Технология преодоления карьерных кризисов. Система ценностей и карьерный рост. Факторы карьеры</i>  | 2 | - |  | 7.8 | 1,2,6   | Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51529">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51529</a> | Изучить лекцию в СДО<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51477">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51477</a>                      |
| 5. | Тема 5. Типологии личности и их применение в карьерной диагностике.<br><i>Личность и карьера . Гендерные различия в карьере. Диагностика и развитие карьерной компетентности. Оценка и развитие карьерной мотивации. Психологическое сопровождение карьеры</i>   | 2 | - |  |     | 1,2,3,6 |   | Изучить лекцию в СДО<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51480">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51480</a>                      |
| 6. | Тема 6. Психология успеха и карьерный рост<br><i>Возможности и «барьеры» на пути профессионального роста. Психологическая готовность к профессиональной деятельности. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления. Личностные ограничения. Имидж. Психология карьеры: модель карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры. Кризисы профессионального становления.</i> | - | 2 |  |     | 1,2,3,6 |   | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51476">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51476</a> |

|     |   |   |   |  |  |           |  |  |
|-----|---|---|---|--|--|-----------|--|--|
| 7.  | Тема 7. Организационное управление карьерой.<br><i>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. Политика управления карьерой «платовых» менеджеров.</i> | 2 | - |  |  | 1,2,4,5,7 |  | Изучить лекцию в СДО<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51482">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51482</a>                      |
| 8.  | Тема 8. Система управления карьерой в организации<br><i>Карьерный менеджмент как технология управления карьерой. Цели, функции управления карьерой. Принципы и методы управления карьерой. Модель управления карьерой. Условия эффективности управления карьерой.</i>   | - | 2 |  |  | 1,2,4,5,7 |  | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51482">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51482</a> |
| 9.  | Тема 9. Технологии управления карьерой<br><i>Технология планирования карьеры. Виды карьерограмм. Виды кадрового резерва в зависимости от назначения. Технологии формирования кадрового резерва. Оценка эффективности кадрового резерва. Технологии психологического сопровождения карьеры. Карьерный коучинг как способ развития карьеры. Карьерная супервизия. Карьерный тьюторинг.</i>  | - | 2 |  |  | 1,2,4,5,7 |  | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51483">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51483</a> |
| 10. | Тема 10. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития.<br><i>Терминология (понятийный аппарат) сферы труда и системы профессионального образования: «профессия», «вид профессиональной деятельности», «специальность», «квалификация». Описание осваиваемой профессии (специальности) и</i>  | - | 2 |  |  | 1,2,5     |  | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51484">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51484</a> |

|     |   |   |   |  |  |           |  |
|-----|---|---|---|--|--|-----------|--|
|     | <i>квалификации в профессиональных и образовательных стандартах: выполняемые трудовые функции, их уровень квалификации, требования к образованию и обучению, опыту практической работы, особые условия допуска к работе.</i>  |   |   |  |  |           |  |
| 11. | Тема 11. Индивидуальный план карьерного развития.<br><i>Проектирование плана карьерного развития на основе отраслевой рамки квалификаций, профессиональных стандартов и тенденций развития отраслевого рынка труда. Независимая оценка квалификаций как механизм выявления соответствия квалификации требованиям профессионального стандарта.</i>           | - | 2 |  |  | 1,2,4,5,7 | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51485">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51485</a>   |
| 12. | Тема 12. Проектная деятельность при составлении плана развития карьеры.<br><i>Проект как способ организации управления карьерой. Технология проектирования карьерного развития. Карьерограмма управленца.</i>   | - | 2 |  |  | 1,2,4,5,7 | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51486">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51486</a>   |
| 13  | Тема 13. Гендерные аспекты развития карьеры<br><i>Гендер, гендерные роли и стереотипы. Гендерные отношения. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций. Гендерные аспекты лидерства и руководства. Изменение гендерных границ. Особенности женской карьеры. Особенности мужской карьеры. Гендерный подход в управлении карьерой.</i> | - | 2 |  |  | 1,2,3,6   | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51486">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51486</a><br><br>Выполнение заданий для рубежного контроля<br><a href="https://sdo.bashed">https://sdo.bashed</a> |

|  |   |   |   |  |  |           |  |
|--|---|---|---|--|--|-----------|--|
|  |   |   |   |  |  |           | <a href="http://u.ru/course/view.php?id=1298">u.ru/course/view.php?id=1298</a>   |
| Модуль 2. Управление карьерой и развитие персонала |   |   |   |  |  |           |  |
| 14.  | Тема 14. «Цифровая экономика и ключевые компетенции цифровой экономики. Программы цифровизации отрасли: требования к специалистам   | 2 | - |  |  | 1,2       | Изучить лекцию в СДО<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51487">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51487</a>                      |
| 15.  | Тема 15. Система управления карьерой в современных условиях.<br><i>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.</i> | 2 | - |  |  | 1,2,4,5,7 | Изучить лекцию в СДО<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51489">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51489</a>                      |
| 16.  | Тема 16. Профессиональная ориентация.<br><i>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»</i><br>-  | - | 2 |  |  | 1,2,4,5,7 | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51490">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51490</a> |

|     |  |   |   |  |     |           |  |  |
|-----|--|---|---|--|-----|-----------|--|--|
|     | <i>практика преодоления. Конфликт возрастов. Пути преодоления. Кризис «середины карьеры». Практика преодоления. Профессиограмма: анализ и требования к формированию. Применение профессиограмм.</i>  |   |   |  |     |           |  |  |
| 17. | Тема 17. Система управления карьерой в организации. <i>Карьерный менеджмент как технология управления карьерой. Цели, функции управления карьерой. Принципы и методы управления карьерой. Модель управления карьерой. Условия эффективности управления карьерой.</i>   | - | 2 |  |     | 1,2,4,5,7 |  | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51491">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51491</a> |
| 18. | Тема 18. Психология успеха и карьерный рост. Возможности и «барьеры» на пути профессионального роста. Психологическая готовность к профессиональной деятельности. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления. Личностные ограничения. Имидж. Кризисы профессионального становления   | 4 | - |  | 7.8 | 1,2,4,5,7 | Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51530">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51530</a>                                  | Изучить лекцию в СДО<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51492">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51492</a>                      |
| 19. | Тема 19. Система обучения персонала и её связь с управлением карьерой. <i>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.</i> | - | 2 |  | 7.8 | 1,2,4,5,7 | Вопросы контроля к теме 7<br><br>Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51531">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51531</a> | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51493">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51493</a> |

|     |  |   |   |  |     |           |  |  |
|-----|--|---|---|--|-----|-----------|--|--|
| 20. | Тема 20. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры.<br><i>Планирование последовательности. 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.</i> | - | 2 |  |     | 1,2,4,5,7 |  | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51494">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51494</a> |
| 21. | Тема 21. Портфолио карьерного продвижения (бумажный и/или электронный вариант).<br><i>Структура портфолио. Алгоритм его составления с учетом запроса работодателей и перспектив развития отрасли. Цифровой след и его влияние на карьеру специалиста</i>   | - | 2 |  |     | 1,2,4,5,7 |  | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51495">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51495</a> |
| 22. | Тема 22. Факторы успешной карьеры<br><i>Сущность и классификация факторов карьеры. Критерии успешной карьеры. Принципы выделения критериев и показателей эффективности карьеры. Карьерный потенциал личности, его составляющие. Субъективные (личностные) факторы карьеры. Объективные факторы карьеры. Карьерная самоэффективность.</i>   |   | 2 |  | 7.8 | 1,2,3,6   | Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51496">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51496</a><br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51530">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51530</a> | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51496">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51496</a> |
| 23  | Тема 23. Современное состояние и тенденции развития рынка труда<br><i>Рынок труда: основные понятия, элементы, функции. Классификация рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда<br/>Цифровая экономика и ключевые компетенции</i>  |   | 2 |  |     | 1,2,3,6   |  | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php</a>                   |

|     |  |  |   |  |  |           |  |
|-----|--|--|---|--|--|-----------|--|
|     | <p><i>цифровой экономики.</i><br/> <i>Сквозные цифровые технологии и преобразование приоритетных отраслей экономики и социальной сферы.</i><br/> <i>Выявление ключевых компетенций цифровой экономики по отрасли. Перспективы развития отрасли.</i></p>  |  |   |  |  |           | <a href="#">?id=51497</a>  |
| 24. | <p>Тема 24. Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда<br/> <i>Программа социально-экономического развития региона.</i><br/> <i>Построение карты инновационных проектов региона.</i><br/> <i>Выявление и ранжирование востребованных профессий.</i><br/> <i>Сравнительный анализ потребности в кадрах в отрасли на общероссийском и региональном рынке труда (работа с сайтами: Справочник профессий <a href="http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions">http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions</a>; Работа в России <a href="https://trudvsem.ru">https://trudvsem.ru</a> )</i><br/> <i>Способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет. Отбор и анализ эффективных способов поиска работы, в том числе с использованием ресурсов Интернет (сайты Работа в России <a href="https://trudvsem.ru">https://trudvsem.ru</a>; «HeadHunter.ru (hh.ru)»; <a href="https://gorodrabot.ru">https://gorodrabot.ru</a>; «Rabota.ru» <a href="https://irkutsk.rabota.ru/">https://irkutsk.rabota.ru/</a>; <a href="https://www.superjob.ru/">https://www.superjob.ru/</a>; Сайт «Zarplata.ru»)</i></p> |  | 4 |  |  | 1,2,3,6   | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51498">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51498</a></p> |
| 25  | <p>Тема 25. Чат боты в сфере HR<br/> <i>15 чат-ботов, которые будут полезны HR-специалистам.</i><br/> <i>Семь HR-задач, которые решает чат-бот.</i></p>  |  | 2 |  |  | 1,2,3,6,7 | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51499">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51499</a></p> |

|  |                     |    |    |  |      |  |  |   |
|--|---------------------|----|----|--|------|--|--|---|
|  |                     |    |    |  |      |  |  | Выполнение заданий<br>итогового контроля<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51533">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51533</a> |
|  | <b>Всего часов:</b> | 18 | 36 |  | 46,8 |  |  |   |



МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

**СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**

дисциплины «Управление карьерой»  
на 5 курсе (2-3 сессии)  
заочной формы обучения

| <b>Вид работы</b>   | <b>Объем дисциплины</b> |
|---|-------------------------|
| Общая трудоемкость дисциплины (ЗЕТ / часов)   | 4/ 144                  |
| Учебных часов на контактную работу с преподавателем:  |                         |
| лекций  | 8                       |
| практических/ семинарских   | 16                      |
| лабораторных  |                         |
| других (групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие работу обучающихся с преподавателем) (ФКР) | 1,2                     |
| Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)  | 109,8                   |
| Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль)   | 9                       |

Форма контроля: экзамен на 5 курсе (3 сессия)

| Тема и содержание   | Форма изучения материалов:<br>лекции, практические занятия,<br>семинарские занятия,<br>лабораторные работы,<br>самостоятельная работа и<br>трудоемкость (в часах) |            |    |     | Основная и<br>дополнительная<br>литература,<br>рекомендуемая<br>студентам (номера<br>из списка) | Задания по<br>самостоятельной<br>работе студентов   | Форма текущего<br>контроля успеваемости<br>(коллоквиумы,<br>контрольные работы,<br>компьютерные тесты и<br>т.п.)  |
|---|---|------------|----|-----|---|---|---|
|   | ЛК  | ПР/С<br>ЕМ | ЛР | СР  |   |   |   |
| 2   | 4   | 5          | 6  | 7   | 8   | 9   | 10  |
| <b>Модуль 1. Планирование карьеры и ее развитие</b>   |   |            |    |     |   |   |   |
| Тема 1. Введение в дисциплину «Управление карьерой»<br><i>Цель и задачи курса. Основные характеристики понятия «управления деловой карьерой». Концепции развития и управления карьерой персонала.</i>               | -   | -          |    | 6.8 | 1,7   |   | Изучить лекцию в СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/view.php?id=51454">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/view.php?id=51454</a>  |
| Тема 2. Планирование карьеры<br><i>Типология профессий. Формула выбора профессии. Функции, цели, задачи планирования карьеры. Основные мероприятия по планированию карьеры. Факторы, влияющие на карьерный рост</i> | 2   | -          |    | 5.8 | 1,2,3   | Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51528">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51528</a> | Изучить лекцию в СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51474">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51474</a><br>проработать ответы к семинарскому занятию <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51475">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51475</a> |

|   |   |   |  |     |         |   |  |
|---|---|---|--|-----|---------|---|--|
| Тема 3. Планирование карьеры<br><i>Принципы планирования карьеры. Инструменты планирования карьеры: постановка целей, SWOT-анализ - инструмент для оценки карьерных возможностей и подготовки планов развития. Технология составления индивидуальных планов развития.</i> | - | 2 |  | 5.8 | 1,2,3,5 | Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51528">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51528</a> | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51476">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51476</a> |
| Тема 4. Планирование развития карьеры.<br><i>Виды и типы карьеры. Модели и стратегии карьеры. Этапы карьеры и карьерные кризисы. Технология преодоления карьерных кризисов. Система ценностей и карьерный рост. Факторы карьеры</i>                                       | - | - |  | 6.8 | 1,2,6   | Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51529">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51529</a> | Изучить лекцию в СДО<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51477">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51477</a>                      |
| Тема 5. Типологии личности и их применение в карьерной диагностике.<br><i>Личность и карьера . Гендерные различия в</i>   | 2 | - |  |     | 1,2,3,6 |   | Изучить лекцию в СДО<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51480">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51480</a>                      |

|   |   |   |  |     |           |   |
|---|---|---|--|-----|-----------|---|
| карьеру. Диагностика и развитие карьерной компетентности. Оценка и развитие карьерной мотивации. Психологическое сопровождение карьеры  |   |   |  |     |           |   |
| Тема 6. Психология успеха и карьерный рост<br>Возможности и «барьеры» на пути профессионального роста. Психологическая готовность к профессиональной деятельности.<br>Конфликтующая реальность и пути ее преодоления.<br>Личностные ограничения. Имидж.<br>Психология карьеры: модель карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры.<br>Кризисы профессионального становления. | - | 2 |  |     | 1,2,3,6   | Проработать ответы к семинарскому занятию <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51476">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51476</a> |
| Тема 7. Организационное управление карьерой.  |   | - |  | 6.8 | 1,2,4,5,7 | Изучить лекцию в СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51482">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51482</a>                      |

|  |   |   |  |  |           |  |  |
|--|---|---|--|--|-----------|--|--|
| <p><i>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. Политика управления карьерой «платовых» менеджеров.</i></p> |   |   |  |  |           |  |  |
| <p>Тема 8. Система управления карьерой в организации<br/><i>Карьерный менеджмент как технология управления карьерой. Цели, функции управления карьерой. Принципы и методы управления</i></p>   | - | 2 |  |  | 1,2,4,5,7 |  | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию<br/><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51482">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51482</a></p> |

|   |   |   |  |     |           |  |   |
|---|---|---|--|-----|-----------|--|---|
| карьерой. Модель управления карьерой. Условия эффективности управления карьерой.  |   |   |  |     |           |  |   |
| Тема 9. Технологии управления карьерой<br>Технология планирования карьеры.<br>Виды карьерограмм.<br>Виды кадрового резерва в зависимости от назначения. Технологии формирования кадрового резерва.<br>Оценка эффективности кадрового резерва.<br>Технологии психологического сопровождения карьеры. Карьерный коучинг как способ развития карьеры.<br>Карьерная супервизия.<br>Карьерный тьюторинг. | - | 2 |  |     | 1,2,4,5,7 |  | Проработать ответы к семинарскому занятию <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51483">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51483</a> |
| Тема 10. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития.<br>Терминология (понятийный аппарат)  | - | - |  | 6.8 | 1,2,5     |  |   |

|  |   |   |  |     |           |  |  |
|--|---|---|--|-----|-----------|--|--|
| <p>сферы труда и системы профессионального образования: «профессия», «вид профессиональной деятельности», «специальность», «квалификация».</p> <p>Описание осваиваемой профессии (специальности) и квалификации в профессиональных и образовательных стандартах: выполняемые трудовые функции, их уровень квалификации, требования к образованию и обучению, опыту практической работы, особые условия допуска к работе.</p> |   |   |  |     |           |  |  |
| <p>Тема 11. Индивидуальный план карьерного развития. Проектирование плана карьерного развития на основе отраслевой рамки квалификаций, профессиональных стандартов и</p>   | - | - |  | 6.8 | 1,2,4,5,7 |  | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51485">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51485</a></p> |

|   |   |   |  |     |           |  |   |
|---|---|---|--|-----|-----------|--|---|
| <i>тенденций развития<br/>отраслевого рынка<br/>труда. Независимая<br/>оценка квалификаций<br/>как механизм выявления<br/>соответствия<br/>квалификации<br/>требованиям<br/>профессионального<br/>стандарта.</i>  |   |   |  |     |           |  |   |
| Тема 12. Проектная<br>деятельность при<br>составлении плана<br>развития карьеры.<br><i>Проект как способ<br/>организации управления<br/>карьерой. Технология<br/>проектирования<br/>карьерного развития.<br/>Карьерограмма<br/>управленца.</i>                          | - | - |  | 6.8 | 1,2,4,5,7 |  | Проработать ответы к<br>семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/as&lt;br/&gt;sign/view.php?id=51486">https://sdo.bashedu.ru/mod/as<br/>sign/view.php?id=51486</a>   |
| Тема 13. Гендерные<br>аспекты развития<br>карьеры<br><i>Гендер, гендерные роли<br/>и стереотипы.<br/>Гендерные отношения.<br/>Гендерные особенности<br/>мотивации<br/>достижения и<br/>карьерных ориентаций.<br/>Гендерные аспекты<br/>лидерства и<br/>руководства.</i> | - | - |  | 6.8 | 1,2,3,6   |  | Проработать ответы к<br>семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/as&lt;br/&gt;sign/view.php?id=51486">https://sdo.bashedu.ru/mod/as<br/>sign/view.php?id=51486</a><br><br>Выполнение заданий<br>для рубежного<br>контроля<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/co&lt;br/&gt;urse/view.php?id=1298">https://sdo.bashedu.ru/co<br/>urse/view.php?id=1298</a> |



|   |   |   |  |     |           |  |  |
|---|---|---|--|-----|-----------|--|--|
| Изменение гендерных границ.<br>Особенности женской карьеры.<br>Особенности мужской карьеры.<br>Гендерный подход в управлении карьерой.  |   |   |  |     |           |  |  |
| Модуль 2. Управление карьерой и развитие персонала  |   |   |  |     |           |  |  |
| Тема 14. «Цифровая экономика и ключевые компетенции цифровой экономики. Программы цифровизации отрасли: требования к специалистам   | - | - |  | 6.8 | 1,2       |  | Изучить лекцию в СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51487">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51487</a> |
| Тема 15. 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 | 2 | - |  |     | 1,2,4,5,7 |  | Изучить лекцию в СДО <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51489">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51489</a> |

|  |   |   |  |  |           |  |  |
|--|---|---|--|--|-----------|--|--|
| <p>реализации карьерного роста. Работник как инвестор.<br/>Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике.<br/>Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой.</p>   |   |   |  |  |           |  |  |
| <p>Тема 16.<br/>Профессиональная ориентация.<br/>Направления профессиональной ориентации. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.<br/>Модель типов профессиональной личности Голланда.<br/>Выбор карьеры.<br/>Определяющие факторы. Точечные ориентиры карьеры. Путь выбора карьеры<br/>. «Шок от реальности»<br/>- практика преодоления.</p> | - | 2 |  |  | 1,2,4,5,7 |  | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51490">https://sdo.bashedu.ru/mod/lesson/edit.php?id=51490</a></p> |

|   |   |   |  |     |           |   |  |
|---|---|---|--|-----|-----------|---|--|
| <p><i>Конфликт возрастов.<br/>Пути<br/>преодоления. Кризис<br/>«середины карьеры».<br/>Практика<br/>преодоления.<br/>Профессиограмма:<br/>анализ и требования к<br/>формированию.<br/>Применение<br/>профессиограмм.</i></p>  |   |   |  |     |           |   |  |
| <p>Тема 17. Система управления карьерой в организации.<br/><i>Карьерный менеджмент как технология управления карьерой. Цели, функции управления карьерой. Принципы и методы управления карьерой. Модель управления карьерой. Условия эффективности управления карьерой.</i></p> | - | 2 |  |     | 1,2,4,5,7 |   | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию<br/><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51491">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51491</a></p> |
| <p>Тема 18. Психология успеха и карьерный рост<br/>Возможности и «барьеры» на пути профессионального роста. Психологическая готовность к</p>  | 2 | - |  | 5.8 | 1,2,4,5,7 | <p>Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br/><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51530">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51530</a></p> | <p>Изучить лекцию в СДО<br/><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51492">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51492</a></p>                      |

|  |   |   |  |     |           |   |   |
|--|---|---|--|-----|-----------|---|---|
| <p>профессиональной деятельности.<br/>         Конфликтующая реальность и пути ее преодоления.<br/>         Личностные ограничения. Имидж.<br/>         Кризисы профессионального становления</p>  |   |   |  |     |           |   |   |
| <p>Тема 19. Система обучения персонала и её связь с управлением карьерой.<br/> <i>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.</i></p> | - | - |  | 5.8 | 1,2,4,5,7 | <p>Вопросы контроля к теме 7</p> <p>Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br/> <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51531">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51531</a></p> | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию<br/> <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51493">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51493</a></p> |
| <p>Тема 20. Кадровый резерв персонала и планирование карьеры.<br/> <i>Планирование последовательности.</i></p>   | - | - |  | 6.8 | 1,2,4,5,7 |   | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию<br/> <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51494">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51494</a></p> |

|   |   |   |  |     |           |  |  |
|---|---|---|--|-----|-----------|--|--|
| <p>Схемы замещения должностей. Резерв персонала на выдвижение. Порядок формирования и учета. Формы подготовки резерва на выдвижение.</p> <p>Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы.</p> <p>Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста.</p> <p>Обязанности работника, линейного менеджера и СУП по планированию карьеры.</p> <p>Проблемы планирования карьеры.</p> |   |   |  |     |           |  |  |
| <p>Тема 21. Портфолио карьерного продвижения (бумажный и/или электронный вариант).</p> <p>Структура портфолио. Алгоритм его составления с учетом запроса работодателей и перспектив развития отрасли. Цифровой след и его влияние на</p>  | - | - |  | 6.8 | 1,2,4,5,7 |  | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/as/sign/view.php?id=51495">https://sdo.bashedu.ru/mod/as/sign/view.php?id=51495</a></p> |

|   |   |   |  |     |         |   |  |
|---|---|---|--|-----|---------|---|--|
| <i>карьеру специалиста</i>  |   |   |  |     |         |   |  |
| Тема 22. Факторы успешной карьеры<br><i>Сущность и классификация факторов карьеры. Критерии успешной карьеры. Принципы выделения критериев и показателей эффективности карьеры. Карьерный потенциал личности, его составляющие. Субъективные (личностные) факторы карьеры. Объективные факторы карьеры. Карьерная самооэффективность.</i> | - | 2 |  | 5.8 | 1,2,3,6 | Выполнение задания на обобщение теоретических знаний<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51530">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51530</a> | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51496">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51496</a> |
| Тема 23. Современное состояние и тенденции развития рынка труда<br><i>Рынок труда: основные понятия, элементы, функции. Классификация рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда<br/>Цифровая экономика и ключевые компетенции цифровой экономики.</i>   | - | - |  | 6   | 1,2,3,6 |   | Проработать ответы к семинарскому занятию<br><a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51497">https://sdo.bashedu.ru/mod/assign/view.php?id=51497</a> |

|   |   |   |  |     |         |  |  |
|---|---|---|--|-----|---------|--|--|
| <p><i>Сквозные цифровые технологии и преобразование приоритетных отраслей экономики и социальной сферы.<br/>Выявление ключевых компетенций цифровой экономики по отрасли.<br/>Перспективы развития отрасли.</i></p>   |   |   |  |     |         |  |  |
| <p>Тема 24. Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда<br/><i>Программа социально-экономического развития региона.<br/>Построение карты инновационных проектов региона.<br/>Выявление и ранжирование востребованных профессий.<br/>Сравнительный анализ потребности в кадрах в отрасли на общероссийском и региональном рынке труда (работа с сайтами: Справочник профессий<br/><a href="http://spravochnik.rosmi">http://spravochnik.rosmi</a></i></p> | - | - |  | 6.8 | 1,2,3,6 |  | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/as/sign/view.php?id=51498">https://sdo.bashedu.ru/mod/as/sign/view.php?id=51498</a></p> |

|  |   |    |  |       |           |   |
|--|---|----|--|-------|-----------|---|
| <p><i>ntrud.ru/professions;</i><br/> <i>Работа в России</i><br/> <a href="https://trudvsem.ru">https://trudvsem.ru</a> )<br/> Способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет. Отбор и анализ эффективных способов поиска работы, в том числе с использованием ресурсов Интернет (сайты Работа в России <a href="https://trudvsem.ru">https://trudvsem.ru</a>; «HeadHunter.ru (hh.ru)»; <a href="https://gorodrabot.ru">https://gorodrabot.ru</a>; «Rabota.ru» <a href="https://irkutsk.rabota.ru/">https://irkutsk.rabota.ru/</a>; <a href="https://www.superjob.ru/">https://www.superjob.ru/</a>; Сайт «Zarplata.ru»)</p> |   |    |  |       |           |   |
| <p>Тема 25. Чат боты в сфере HR<br/> 15 чат-ботов, которые будут полезны HR-специалистам.<br/> Семь HR-задач, которые решает чат-бот.</p>  | - | 2  |  |       | 1,2,3,6,7 | <p>Проработать ответы к семинарскому занятию <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/as/sign/view.php?id=51499">https://sdo.bashedu.ru/mod/as/sign/view.php?id=51499</a></p> <p>Выполнение заданий итогового контроля <a href="https://sdo.bashedu.ru/mod/as/sign/view.php?id=51533">https://sdo.bashedu.ru/mod/as/sign/view.php?id=51533</a></p> |
| <b>Всего часов:</b>  | 8 | 18 |  | 109,8 |           |   |



#### 4. Фонд оценочных средств по дисциплине

##### 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

**ПК-4** – знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

| Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)            | Критерии оценивания результатов обучения  |   |   |  |
|-------------------------------------|--|---|---|---|--|
|                                     |  | 2 («Не удовлетворительно»)  | 3 («Удовлетворительно»)   | 4 («Хорошо»)  | 5 («Отлично»)  |
| Первый этап (уровень)               | Знать основы профориентации и профессионализации персонала   | Фрагментарные представления об основах профориентации и профессионализации персонала                                    | Неполные знания об основах профориентации и профессионализации персонала  | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах профориентации и профессионализации персонала                                      | Сформированные системные представления об основах профориентации и профессионализации персонала  |
| Второй этап (уровень)               | Уметь применять основы профориентации и профессионализации персонала при построении карьерной траектории | Фрагментарные умения применять основы профориентации и профессионализации персонала при построении карьерной траектории | В целом успешное, но не систематическое умение применять основы профориентации и профессионализации персонала при построении карьерной траектории | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение применять основы профориентации и профессионализации персонала при построении карьерной траектории | Сформированное систематическое умение применять основы профориентации и профессионализации персонала при построении карьерной траектории |

|                       |  |   |  |  |   |
|-----------------------|--|---|--|--|---|
|                       |  |   |  | траектории   |   |
| Третий этап (уровень) | Владеть навыками определения и построения карьерной траектории | Фрагментарное владение навыками определения и построения карьерной траектории | В целом успешное, но не систематическое применение навыков определения и построения карьерной траектории | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применения навыков определения и построения карьерной траектории | Успешное и систематическое применение навыков определения и построения карьерной траектории |

**ПК-6** – знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

| Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)   | Критерии оценивания результатов обучения  |   |  |   |
|-------------------------------------|---|---|---|--|---|
|                                     |   | 2 («Не удовлетворительно»)  | 3 («Удовлетворительно»)   | 4 («Хорошо»)   | 5 («Отлично»)   |
| Первый этап (уровень)               | Знать:<br>- основы профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;<br>- виды, формы и методы обучения персонала;<br>- основы организации работы с кадровым резервом | Фрагментарные представления об основах профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;<br>- видах, формах и методах обучения персонала;<br>- основах организации работы с кадровым резервом | Неполные знания об основах профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;<br>- видах, формах и методах обучения персонала;<br>- основах организации работы с кадровым резервом | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основах профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;<br>- видах, формах и методах обучения персонала;<br>- основах организации работы с кадровым резервом | Сформированные и системные знания об основах профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;<br>- видах, формах и методах обучения персонала;<br>- основах организации работы с кадровым резервом |

|                              |   |   |  |  |   |
|------------------------------|---|---|--|--|---|
| <p>Второй этап (уровень)</p> | <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планировать профессиональное развитие;</li> <li>- разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом;</li> <li>- организовывать обучение персонала</li> </ul> | <p>Фрагментарные умения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планировать профессиональное развитие;</li> <li>- разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом;</li> <li>- организовывать обучение персонала</li> </ul> | <p>В целом успешное, но не систематическое умение - планировать профессиональное развитие;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом;</li> <li>- организовывать обучение персонала</li> </ul> | <p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение - планировать профессиональное развитие;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом;</li> <li>- организовывать обучение персонала</li> </ul> | <p>Сформированное систематическое умение - планировать профессиональное развитие;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения;</li> <li>- разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом;</li> <li>- организовывать обучение персонала</li> </ul> |
| <p>Третий этап (уровень)</p> | <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками планирования профессионального развития;</li> <li>- подбора форм и методов обучения персонала;</li> <li>- разработки планов и программ работы с кадровым резервом</li> </ul>  | <p>Фрагментарное владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками планирования профессионального развития;</li> <li>- подбора форм и методов обучения персонала;</li> <li>- разработки планов и программ работы с кадровым резервом</li> </ul>   | <p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирования профессионального развития;</li> <li>- подбора форм и методов обучения персонала;</li> <li>- разработки планов и программ работы с кадровым резервом</li> </ul>   | <p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками планирования профессионального развития;</li> <li>- подбора форм и методов обучения персонала;</li> <li>- разработки планов и программ работы с кадровым резервом</li> </ul>  | <p>Успешное и систематическое применение навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- планирования профессионального развития;</li> <li>- подбора форм и методов обучения персонала;</li> <li>- разработки планов и программ работы с кадровым резервом</li> </ul>   |

**ПК-19** - владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

| Этап<br>(уровень)<br>освоения<br>компетенци<br>и | Планируемые<br>результаты обучения<br>(показатели достижения<br>заданного уровня<br>освоения компетенций)  | Критерии оценивания результатов обучения  |   |   |   |
|--|--|---|---|---|---|
|  |  | 2 («Не<br>удовлетворительно»)   | 3<br>(«Удовлетворительно»)  | 4 («Хорошо»)  | 5 («Отлично»)   |
| Первый<br>этап<br>(уровень)                      | Знать формы карьерного<br>роста и другие формы<br>профессионального<br>развития персонала  | Фрагментарные<br>представления о<br>формах карьерного<br>роста и других формах<br>профессионального<br>развития персонала   | Неполные знания о<br>формах карьерного<br>роста и других формах<br>профессионального<br>развития персонала  | Сформированные, но<br>содержащие<br>отдельные пробелы<br>знания о формах<br>карьерного роста и<br>других формах<br>профессионального<br>развития персонала  | Сформированные и<br>системные знания о<br>формах карьерного<br>роста и других формах<br>профессионального<br>развития персонала   |
| Второй<br>этап<br>(уровень)                      | Уметь организовать<br>обратную связь при<br>планировании карьерного<br>роста персонала и на<br>этапах отбора в кадровый<br>резерв и обработать<br>результаты | Фрагментарные умения<br>организовать обратную<br>связь при<br>планировании<br>карьерного роста<br>персонала и на этапах<br>отбора в кадровый<br>резерв и обработать<br>результаты | В целом успешное, но<br>не систематическое<br>умение организовать<br>обратную связь при<br>планировании<br>карьерного роста<br>персонала и на этапах<br>отбора в кадровый<br>резерв и обработать<br>результат | В целом успешное, но<br>содержащее<br>отдельные пробелы<br>умение организовать<br>обратную связь при<br>планировании<br>карьерного роста<br>персонала и на этапах<br>отбора в кадровый<br>резерв и обработать<br>результаты | Сформированное<br>систематическое<br>умение организовать<br>обратную связь при<br>планировании<br>карьерного роста<br>персонала и на этапах<br>отбора в кадровый<br>резерв и обработать<br>результаты |

|                       |  |                         |   |   |  |
|-----------------------|--|-------------------------|---|---|--|
| Третий этап (уровень) | Владеть навыками обработки результатов по реализации плана карьерного роста персонала и других форм профессионального развития персонала | Фрагментарное владение: | В целом успешное, но не систематическое применение навыков: | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы владение: | Успешное и систематическое применение навыков: |
|-----------------------|--|-------------------------|---|---|--|

**ПК-21** – знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

| Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)                                   | Критерии оценивания результатов обучения  |   |   |  |
|-------------------------------------|---|---|---|---|--|
|                                     |   | 2 («Не удовлетворительно»)  | 3 («Удовлетворительно»)   | 4 («Хорошо»)  | 5 («Отлично»)  |
| Первый этап (уровень)               | Знать основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | Фрагментарные представления об основах оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | Неполные знания об основах оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основах оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | Сформированные системные представления об основах оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом |

|                       |   |  |   |   |  |
|-----------------------|---|--|---|---|--|
| Второй этап (уровень) | Уметь оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом         | Фрагментарные умения оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом         | В целом успешное, но не систематическое умение оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом          | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом          | Сформированное систематическое умение оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом      |
| Третий этап (уровень) | Владеть навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | Фрагментарное владение навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | В целом успешное, но не систематическое применение навыков оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | Успешное и систематическое применение навыков оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом |

## Показатели сформированности компетенций:

Критерии оценки в баллах, выставляемых преподавателем за виды деятельности по итогам изучения модулей (разделов дисциплины), и соответствующие оценочные средства приведены в разделах 4.2 – 4.3.

### **4.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

| Этапы освоения | Результаты обучения  | Компетенция  | Оценочное средство   |
|----------------|--|--------------|--|
| Знания         | 1. Знать основы профориентации и профессионализации персонала  | <b>ПК-4</b>  | Вопросы семинарских занятий, тест<br>контрольная работа,<br>экзаменационные вопросы  |
|                | 2. Знать основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала                             | <b>ПК-6</b>  | Вопросы семинарских занятий, тест,<br>контрольная работа,<br>экзаменационные вопросы |
|                | 3. Знать формы карьерного роста и другие формы профессионального развития персонала  | <b>ПК-19</b> | Вопросы семинарских занятий, тест,<br>контрольная работа,<br>экзаменационные вопросы |
|                | 4. Знать основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом   | <b>ПК-21</b> | Вопросы семинарских занятий, тест,<br>контрольная работа,<br>экзаменационные вопросы |
| Умения         | 1. Уметь применять основы профориентации и профессионализации персонала при построении карьерной траектории  | <b>ПК-4</b>  | Индивидуальное задание,<br>контрольная работа  |
|                | 2. Уметь применять на практике знания основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | <b>ПК-6</b>  | Индивидуальное задание,<br>контрольная работа  |
|                | 3. Уметь организовать обратную связь при планировании карьерного роста персонала и на этапах отбора в кадровый резерв и обработать результаты                                | <b>ПК-19</b> | Индивидуальное задание,<br>контрольная работа  |

|                                       |   |              |  |
|---------------------------------------|---|--------------|--|
|                                       | 4. Уметь оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом              | <b>ПК-21</b> | Индивидуальное задание, контрольная работа |
| 3-й этап                              | 1. Владеть навыками определения и построения карьерной траектории   | <b>ПК-4</b>  | Практическое задание                       |
| Владения (навыки / опыт деятельности) | 2. Владеть навыками профессионального развития и обучения персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала | <b>ПК-6</b>  | Практическое задание                       |
|                                       | 3. Владеть навыками обработки результатов по реализации плана карьерного роста персонала и других форм профессионального развития персонала | <b>ПК-19</b> | Практическое задание                       |
|                                       | 4. Владеть навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом      | <b>ПК-21</b> | Практическое задание                       |



## **Типовые контрольные задания**

### **Задания для текущего контроля**

### **Вопросы для семинарских занятий**

#### **Очная форма обучения**

#### **Модуль 1. Планирование карьеры и ее развитие.**

##### **Семинарское занятие 1.**

##### **Планирование карьеры**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Принципы планирования карьеры.
2. Инструменты планирования карьеры: постановка целей, SWOT-анализ - инструмент для оценки карьерных возможностей и подготовки планов развития.
3. Технология составления индивидуальных планов развития.

##### **Семинарское занятие 2.**

##### **Психология успеха и карьерный рост**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Возможности и «барьеры» на пути профессионального роста.
2. Психологическая готовность к профессиональной деятельности.
3. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления.
4. Личностные ограничения.
5. Имидж.
6. Психология карьеры: модель карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры.
7. Кризисы профессионального становления.

##### **Семинарское занятие 3.**

##### **Система управления карьерой в организации**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Карьерный менеджмент как технология управления карьерой.
2. Цели, функции управления карьерой.
3. Принципы и методы управления карьерой.
4. Модель управления карьерой.
5. Условия эффективности управления карьерой.

##### **Семинарское занятие 4.**

##### **Технологии управления карьерой**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Технология планирования карьеры.
2. Виды карьерограмм.
3. Виды кадрового резерва в зависимости от назначения.
4. Технологии формирования кадрового резерва.
5. Оценка эффективности кадрового резерва.
6. Технологии психологического сопровождения карьеры.
7. Карьерный коучинг как способ развития карьеры.
8. Карьерная супервизия.
9. Карьерный тьюторинг.

Семинарское занятие 5.

**Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития.**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Терминология (понятийный аппарат) сферы труда и системы профессионального образования: «профессия», «вид профессиональной деятельности», «специальность», «квалификация».
2. Описание осваиваемой профессии (специальности) и квалификации в профессиональных и образовательных стандартах: выполняемые трудовые функции, их уровень квалификации, требования к образованию и обучению, опыту практической работы, особые условия допуска к работе.

Семинарское занятие 6.

**Индивидуальный план карьерного развития.**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Проектирование плана карьерного развития на основе отраслевой рамки квалификаций, профессиональных стандартов и тенденций развития отраслевого рынка труда.
2. Независимая оценка квалификаций как механизм выявления соответствия квалификации требованиям профессионального стандарта.

Семинарское занятие 7.

**Проектная деятельность при составлении плана развития карьеры.**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Проект как способ организации управления карьерой.
2. Технология проектирования карьерного развития.
3. Карьерограмма управленца.

Семинарское занятие 8.

**Гендерные аспекты развития карьеры**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Гендер, гендерные роли и стереотипы.
2. Гендерные отношения.
3. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.
4. Гендерные аспекты лидерства и руководства.
5. Изменение гендерных границ.
6. Особенности женской карьеры.
7. Особенности мужской карьеры.
8. Гендерный подход в управлении карьерой.

## **Модуль 2. Управление карьерой и развитие персонала.**

Семинарское занятие 9.

### **Профессиональная ориентация.**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

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

Семинарское занятие 10.

### **Система управления карьерой в организации.**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Карьерный менеджмент как технология управления карьерой.
2. Цели, функции управления карьерой.
3. Принципы и методы управления карьерой.
4. Модель управления карьерой.
5. Условия эффективности управления карьерой.

Семинарское занятие 11.

### **Система обучения персонала и её связь с управлением карьерой.**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

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.
6. Роль обучения в развитии карьеры.

Семинарское занятие 12.

### **Кадровый резерв персонала и планирование карьеры**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

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

Семинарское занятие 13.

### **Портфолио карьерного продвижения (бумажный и/или электронный вариант).**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Структура портфолио.
2. Алгоритм его составления с учетом запроса работодателей и перспектив развития отрасли.
3. Цифровой след и его влияние на карьеру специалиста

Семинарское занятие 14.

### **Факторы успешной карьеры**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Сущность и классификация факторов карьеры.
2. Критерии успешной карьеры.
3. Принципы выделения критериев и показателей эффективности карьеры. Карьерный потенциал личности, его составляющие.

4. Субъективные (личностные) факторы карьеры.
5. Объективные факторы карьеры. Карьерная самоэффективность.

Семинарское занятие 15.

### **Современное состояние и тенденции развития рынка труда**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Рынок труда: основные понятия, элементы, функции.
2. Классификация рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда
3. Цифровая экономика и ключевые компетенции цифровой экономики.
4. Сквозные цифровые технологии и преобразование приоритетных отраслей экономики и социальной сферы.
5. Выявление ключевых компетенций цифровой экономики по отрасли. Перспективы развития отрасли.

Семинарское занятие 16-17.

### **Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Программа социально-экономического развития региона.
2. Построение карты инновационных проектов региона.
3. Выявление и ранжирование востребованных профессий.
4. Сравнительный анализ потребности в кадрах в отрасли на общероссийском и региональном рынке труда (работа с сайтами: Справочник профессий <http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions>; Работа в России <https://trudvsem.ru> )
5. Способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет. Отбор и анализ эффективных способов поиска работы, в том числе с использованием ресурсов Интернет (сайты Работа в России <https://trudvsem.ru>; «HeadHunter.ru (hh.ru)»; <https://gorodrabot.ru>; «Rabota.ru» <https://irkutsk.rabota.ru/>; <https://www.superjob.ru/>; Сайт «Zarplata.ru»)

Семинарское занятие 18.

### **Чат боты в сфере HR**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. 15 чат-ботов, которые будут полезны HR-специалистам.
2. Семь HR-задач, которые решает чат-бот.

### **Вопросы для семинарских занятий**

## **Заочная форма обучения**

### **Модуль 1. Планирование карьеры и ее развитие.**

#### **Семинарское занятие 1.**

##### **Планирование карьеры**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Принципы планирования карьеры.
2. Инструменты планирования карьеры: постановка целей, SWOT-анализ - инструмент для оценки карьерных возможностей и подготовки планов развития.
3. Технология составления индивидуальных планов развития.

#### **Семинарское занятие 2.**

##### **Психология успеха и карьерный рост**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Возможности и «барьеры» на пути профессионального роста.
2. Психологическая готовность к профессиональной деятельности.
3. Конфликтующая реальность и пути ее преодоления.
4. Личностные ограничения.
5. Имидж.
6. Психология карьеры: модель карьерного роста, стадии развития и планирование карьеры.
7. Кризисы профессионального становления.

#### **Семинарское занятие 3.**

##### **Система управления карьерой в организации**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Карьерный менеджмент как технология управления карьерой.
2. Цели, функции управления карьерой.
3. Принципы и методы управления карьерой.
4. Модель управления карьерой.
5. Условия эффективности управления карьерой.

#### **Семинарское занятие 4.**

##### **Технологии управления карьерой**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Технология планирования карьеры.

2. Виды карьерограмм.
3. Виды кадрового резерва в зависимости от назначения.
4. Технологии формирования кадрового резерва.
5. Оценка эффективности кадрового резерва.
6. Технологии психологического сопровождения карьеры.
7. Карьерный коучинг как способ развития карьеры.
8. Карьерная супервизия.
9. Карьерный тьюторинг.

**Модуль 2. Управление карьерой и развитие персонала.**  
Семинарское занятие 5.

**Профессиональная ориентация.**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

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

Семинарское занятие 6.

**Система управления карьерой в организации.**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Карьерный менеджмент как технология управления карьерой.
2. Цели, функции управления карьерой.
3. Принципы и методы управления карьерой.
4. Модель управления карьерой.
5. Условия эффективности управления карьерой.

Семинарское занятие 7.

**Факторы успешной карьеры**

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. Сущность и классификация факторов карьеры.

2. Критерии успешной карьеры.
3. Принципы выделения критериев и показателей эффективности карьеры. Карьерный потенциал личности, его составляющие.
4. Субъективные (личностные) факторы карьеры.
5. Объективные факторы карьеры. Карьерная самооэффективность.

### Семинарское занятие 8.

#### Чат боты в сфере HR

*Проработать и подготовить обоснованный ответ на основные вопросы темы:*

1. 15 чат-ботов, которые будут полезны HR-специалистам.
2. Семь HR-задач, которые решает чат-бот.

#### Критерии оценивания (для заочной формы):

| Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос  | оценка     |
|---|------------|
| Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» - «аргумент» - «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляция к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации | зачтено    |
| Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису»)   | не зачтено |

#### Примеры индивидуальных заданий для самостоятельной работы

##### Задания для самостоятельной работы студента

##### Модуль 1. Планирование карьеры и ее развитие.

Задание 1. Заполните таблицу, сравните результаты, представленные во втором и третьем столбце, определите возможные пути достижения требуемых результатов.

##### Внутренние факторы планирования карьеры

| Факторы  | Есть у меня | Требуется |
|--|-------------|-----------|
| Индивидуальный способ деятельности (способности; знания и опыт, готовность их пополнять) |             |           |
| Активность в решении профессиональных задач и профессиональном росте                     |             |           |
| Уверенность в собственных силах, стремление к лидерству, развитие                        | 1.<br>2.    | 1.<br>2.  |



|                                  |    |    |
|----------------------------------|----|----|
| чувство долга и ответственности  | 3. | 3. |
| Профессиональные знания и опыт   |    |    |
| Интерес и способности к познанию |    |    |

Задание 2. Проанализируйте внешние ресурсы, влияющие на развитие карьеры, определите, какие ресурсы есть в Вашем распоряжении уже сейчас. Что необходимо сделать для пополнения ресурсной базы?

Внешние ресурсы, влияющие на развитие карьеры

| Общая сфера (внеслужебная)  | Специальная сфера (служебная)  |
|---|--|
| 1. Семья  | 1. Организация производства (работы)   |
| 2. Ближайшее социальное окружение человека и его семьи (друзья детства, учебы, члены их семей)  | 2. Сотрудники (коллектив), стиль и нормы взаимоотношений, интенсивность и разнообразие коммуникативных отношений |
| 3. Город, село (место жительства)   | 3. Социальные и правовые нормы деятельности, должностные обязанности   |
| 4. Социальные нормы, культура, социально-экономический уровень, характер общественных отношений | 4. Условия работы (режим работы, условия отдыха, зарплата, сверхурочная работа, командировки и др.)              |
| 5. Знание законов делового мира   | 5. Закономерности кадрового продвижения (политика администрации в области планирования карьеры сотрудников)      |

Задание 3. Определите свой личный потенциал (способности, личностные деловые, моральные, эмоционально-волевые и интеллектуальные качества, умения, навыки, знания). Для этого проанализируйте свои крупнейшие успехи, достижения и крупнейшие поражения, с помощью предлагаемых таблиц.

| Баланс личных успехов                    |  |                            |
|--|--|----------------------------|
| Мои крупнейшие успехи, достижения и т.п. | Как я этого добился (способности, которые для этого были необходимы) |                            |
| 1.                                       |  |                            |
| 2.                                       |  |                            |
| 3.                                       |  |                            |
| 4.                                       |  |                            |
| 5.                                       |  |                            |
| 6.                                       |  |                            |
| 7.                                       |  |                            |
| Личный отрицательный баланс              |  |                            |
| Мои поражения, неудачи и т.п.            | Способности, которых мне не доставало                                | как я преодолевал неудачи? |
| 1.                                       |  |                            |
| 2.                                       |  |                            |
| 3.                                       |  |                            |
| 4.                                       |  |                            |
| 5.                                       |  |                            |
| 6.                                       |  |                            |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 7. |  |  |
|----|--|--|

- Каким образом свои недостатки можно сделать преимуществом?

Путём анализа своих способностей вы определите, что вы вообще можете совершить, т.е. каким личным потенциалом для достижения своих целей вы располагаете. Необходимо развивать этот потенциал. Знать же свои недостатки - значит укреплять свои сильные стороны.

## Модуль 2. Управление карьерой и развитие персонала.

Задание 1. Определите основные цели и принципы Вашей образовательной и профессиональной стратегии.

| Моя образовательная стратегия | Моя профессиональная стратегия |
|-------------------------------|--------------------------------|
| Мои цели                      | Мои цели                       |
| Мои принципы                  | Мои принципы                   |
| Мои ресурсы                   | Мои ресурсы                    |

Задание 2. Сгруппируйте выявленные вами достоинства и недостатки и выделите 2-3 важнейшие сильные и слабые стороны.

Подобный «срез» личных качеств является предпосылкой для выбора профессиональной сферы и планирования дальнейших шагов и мер по достижению целей. Заполни таблицу:

| Срез способностей  | сильные стороны | слабые стороны |
|--|-----------------|----------------|
| Знания и опыт  | 1.<br>2.<br>3.  | 1.<br>2.<br>3. |
| Социальные и коммуникативные качества  | 1.<br>2.<br>3.  | 1.<br>2.<br>3. |
| Личные способности (к точным, гуманитарным, естественным наукам; технические или творческие способности) | 1.<br>2.<br>3.  | 1.<br>2.<br>3. |
| Интеллектуальные качества, рабочие приемы  | 1.<br>2.<br>3.  | 1.<br>2.<br>3. |
| Деловые качества   | 1.<br>2.<br>3.  | 1.<br>2.<br>3. |
| Другие   | 1.<br>2.<br>3.  | 1.<br>2.<br>3. |

## Критерии оценивания заданий (для заочной формы)

| Критерии оценивания заданий   | оценка     |
|---|------------|
| Задание выполнено полностью или в основном: цель задания успешно достигнута; основные понятия определены; получены верные ответы на основные и дополнительные вопросы или не на все дополнительные вопросы получены верные ответы | зачтено    |
| Задание не выполнено или выполнено не в полном объеме, фрагментарно, цель выполнения задания не достигнута.   | не зачтено |

### Пример практического задания

*Задание 1.* Круглый стол на тему: «Как составить содержательное резюме»

*Цель задания:* научить обучающихся формировать актуальное резюме и определить четкие границы между личностными и профессиональными качествами.

*Методическое обеспечение:* примеры резюме, составленных разноуровневыми специалистами.

*Основная часть:*

1. Дать характеристику резюме, которые были составлены разноуровневыми специалистами: обозначить различия, определить какое резюме принадлежит молодому специалисту, опытному специалисту и выпускнику ВУЗа;

2. Составить свое резюме;

3. Обозначить возможные ошибки при составлении резюме, которые могут помешать найти работу, так же обозначить то, что может привлечь работодателя при рассмотрении резюме.

*Дополнительная часть:*

4. Оценить резюме своего одногруппника, обозначить достоинства и недостатки.

### Критерии оценивания задания (для заочной формы):

| Критерии оценивания  | оценка     |
|--|------------|
| Задание выполнено полностью / цель задания в основном достигнута: дан верный ответ, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики | зачтено    |
| Задание не выполнено или не в полном объеме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута.                                     | не зачтено |

## Задания для рубежного контроля

### *Тестовые задания*

Тестирование уровня усвоения основных понятий, концепций, теоретических моделей (10 тестовых вопросов, контрольное время 7 мин.).

#### **1. Карьера – это:**

1. последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации;
2. последовательность должностей в рамках всей профессиональной жизни человека;
3. постепенное продвижение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника;
4. продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии;
5. путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения;
6. изменение социального статуса человека, сопровождающееся увеличением его доходов.

#### **2. Возможные цели карьеры:**

1. получить работу или должность, которая усиливает возможности человека и способствует его развитию;
2. иметь работу или должность, которая носит творческий характер;
3. работать по профессии или занимать должность, способствующую достижению определенной степени независимости;
4. получить работу или должность, хорошо оплачиваемую или позволяющую одновременно иметь большие побочные доходы;
5. иметь работу или должность, которая позволит продолжать активное обучение;
6. получить работу или должность, допускающую заниматься домашним хозяйством, воспитанием детей;
7. удовлетворение потребности человека во власти.

#### **3. Существуют следующие модели карьеры (автор концепции А. Егоршин) – это:**

1. «Лестница» – постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занятие высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице);
2. «Трамплин» – подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию;
3. «Змея» – последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице;

4. «Перепутье» – пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня;

5. «Рулетка» – случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств.

#### ***4. Карьера как стратегия – это:***

1. такой способ организации карьеры, который, с одной стороны, обеспечивает оптимальное использование движущих механизмов, а с другой – ослабляет действие факторов торможения. Стратегической целью является обеспечение устойчивости карьерного процесса;

2. такой способ карьеры, который, несмотря на различные обстоятельства, в том числе и негативные, способствует обязательному удовлетворению потребностей человека.

#### ***5. Важнейшее условие служебной карьеры – это:***

1. нахождение и совмещение смысла личной жизни, службы и социальных процессов;

2. получение высокого статуса в организации и признание вышестоящим руководством.

#### ***6. Принцип соразмерности в карьере означает, что:***

1. скорость карьерного продвижения поддерживается соразмерностью с общим движением группы, производственной команды. Именно такое движение обеспечивает устойчивость;

2. соотношение размера заработной платы лидера с заработной платой высшего руководства.

#### ***7. Принцип маневренности карьеры означает, что:***

1. продвижение по служебной лестнице с соответствующими корректировками поведения, уступками обстоятельствам и т.д.;

2. отсрочка продвижения по карьерной лестнице из-за несходства характера с вышестоящим руководством.

#### ***8. Принцип экономичности карьеры означает, что:***

1. выбор такого способа деятельности и продвижения по карьерной лестнице, который дает наибольший результат при наименьших затратах ресурсов, распределение сил, ритмичная смена состояний напряжения и расслабления, физическая, психологическая и интеллектуальная тренировки, избегание лишних (нерациональных) действий;

2. достижение максимального успеха в жизни за минимально короткий срок.

#### ***9. Принцип заметности означает, что:***

1. представление результатов своего труда как мастера своего дела, профессионала, широкой общественности;
2. создание соответствующего имиджа делового человека.

**10. К этапам карьеры относятся:**

1. начало карьеры, связанное с адаптацией к рабочим условиям, овладением необходимыми навыками и информацией, деловыми качествами;
2. середина карьеры, связанная с упрочением профессионального положения: освоением должности, осознанием своих реальных возможностей;
3. конец карьеры (выход на пенсию), связанный со значительным изменением статуса, изменением привычного порядка и ритма жизни;
4. подготовительный этап карьеры, связанный с усвоением необходимых знаний, навыков и умений.

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаниевой компоненты компетенции при рубежном контроле отводится не менее 10 вопросов теста. Число правильных ответов теста от 45 до 59% соответствует начальному (пороговому) уровню овладения компетенцией, от 60 до 80 % – базовому уровню, от 81 до 100 % – повышенному (продвинутому) уровню сформированности компетенции.

**Критерии оценивания теста (для заочной формы):**

| Процент правильных ответов | оценка     |
|----------------------------|------------|
| 81-100 %                   | зачтено    |
| 60-80 %                    |            |
| 45-59%                     |            |
| менее 45%                  | не зачтено |

**Итоговый контроль**

Описание методики оценивания:

Перед проведением итогового контроля по дисциплине (экзамен) вычисляется общее количество баллов по результатам текущего и рубежного контроля с учетом посещаемости занятий и дополнительных поощрительных баллов. Для допуска к сдаче экзамена общее количество предварительно набранных баллов должно быть не менее 35.

Обучающийся по заочной форме допускается к прохождению итогового контроля по дисциплине при условии выполнения всех заданий рубежного и текущего контроля, предусмотренных программой дисциплины. При этом положительно оценены должны быть все рубежные контрольные работы и не менее 50% заданий текущего контроля.

Экзаменационный билет содержит 2 теоретических вопроса. Теоретические вопросы позволяют оценить степень сформированности компетенций ПК-4, ПК-6, ПК-19, ПК-21 в части знаний.

### Образец экзаменационного билета

---

Башкирский государственный университет

Институт экономики, финансов и бизнеса

Кафедра социологии труда  
и экономики предпринимательства

Направление подготовки  
38.03.03 Управление персоналом  
Профиль: Экономика и управление  
персоналом  
Дисциплина  
«Управление карьерой»

#### Экзаменационный билет № 1

1. Сущность и виды карьеры.
2. Личный план карьеры руководителя

И.о. зав. кафедрой

К.Е. Гришин

---

#### Перечень вопросов для экзамена

1. Взаимосвязь выбора профессии и развития карьеры.
2. Развитие профессиональных компетенций работников при планировании деловой карьеры.
3. Лидерство как элемент планирования деловой карьеры.
4. Планирование трудовой карьеры.
5. Влияние первичной адаптации на управление карьерой.
6. Гендерные особенности развития карьеры.
7. Деловая оценка персонала как фактор карьерного роста.
8. Стилль руководства и карьера руководителя.
9. Классификации карьеры.
10. Кадровый резерв и методы отбора в него.
11. Влияние деловой этики на карьерный рост.
12. Влияние методов командообразования на развитие карьеры.
13. Кадровая ротация как инструмент управления карьерой.
14. Влияние темперамента на выбор профессии и формирование карьеры.
15. Методы профориентационной диагностики.
16. Особенности профессиональной карьеры молодежи в современных условиях.
17. Механизм управления карьерой.
18. Карьерограмма и ее роль в планировании карьеры.
19. Современные технологии карьерного роста.
20. Особенности карьерного продвижения при вторичной адаптации.

21. Формирование кадрового резерва как инструмент управления карьерой.
22. Урегулирование конфликтных ситуаций в процессе карьерного роста.
23. Роль чат-ботов в управлении карьерой.
24. Технологии карьерного самоменеджмента.
25. Система служебно-профессионального продвижения персонала.
26. Мотивация к карьерному росту.
27. Профессиональная ориентация, ее сущность и формы.
28. Влияние повышения квалификации на карьерный рост.
29. Условия отбора в кадровый резерв на выдвижение.
30. Построение карьеры в условиях развития цифровой экономики.
31. Гендерные особенности построения карьеры..
32. Личный план карьеры руководителя.
33. Психология успеха в построении карьерой.
34. Профессиограмма и ее роль в планировании карьеры.
35. Цели трудовой карьеры работника.
36. Организация работы с кадровым резервом.
37. Понятие и виды деловой карьеры, основные этапы ее планирования.
38. Нормативное правовое обеспечение работы с кадровым резервом.
39. Социально-экономическая эффективность карьерного роста в организации.
40. Управление деловой карьерой работников организации.
41. Психологическое обеспечение работы с кадровым резервом.
42. Влияние стимулирования труда на карьерный рост.
43. Особенности карьерного продвижения персонала из внутренних и внешних источников организации.
44. Роль корпоративной культуры в управлении карьерой.
45. Карьера в условиях современного рынка труда и занятости в России.
46. Технологии развития и построения карьеры.
47. Стратегии построения карьеры.
48. Карьерное портфолио работника.
49. Трудности в построении карьеры.
50. Объективные характеристики карьеры: пик карьеры, длина карьеры, показатель уровня позиции, показатель потенциальной мобильности.

Ответ на экзаменационный билет оценивается следующим образом:

**Критерии оценивания для заочной формы обучения:**

«отлично» выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии, основных элементов. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы;



**хорошо»)** выставляется студенту, если студент раскрыл в основном теоретические вопросы, однако допущены неточности в определении основных понятий. При ответе на дополнительные вопросы допущены небольшие неточности;

**«удовлетворительно»** выставляется студенту, если при ответе на теоретические вопросы студентом допущено несколько существенных ошибок в толковании основных понятий. Логика и полнота ответа страдают заметными изъянами. Заметны пробелы в знании основных методов. Теоретические вопросы в целом изложены достаточно, но с пропусками материала. Имеются принципиальные ошибки в логике построения ответа на вопрос;

**«неудовлетворительно»** выставляется студенту, если ответ на теоретические вопросы свидетельствует о непонимании и крайне неполном знании основных понятий и методов. Студент не смог ответить ни на один дополнительный вопрос.

### 4.3 Рейтинг-план дисциплины

#### Управление карьерой

Направление 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Экономика и управление персоналом»  
курс 4, семестр 7

| Виды учебной деятельности студентов                           | Балл за конкретное задание | Число заданий за семестр | Баллы       |              |
|---|----------------------------|--------------------------|-------------|--------------|
|   |                            |                          | Минимальный | Максимальный |
| <b>Модуль 1 Планирование карьеры и ее развитие</b>            |                            |                          |             |              |
| <b>Текущий контроль</b>                                       |                            |                          |             |              |
| 1. Аудиторная работа  | 1                          | 9                        | 0           | 9            |
| 2. Практическое задание                                       | 5                          | 1                        | 0           | 5            |
| 3. Индивидуальное задание                                     | 3                          | 2                        | 0           | 6            |
| <b>Рубежный контроль</b>                                      |                            |                          |             |              |
| 1. Тест   | 15                         | 1                        | 0           | 15           |
| <b>Модуль 2 Управление карьерой и развитие персонала.</b>     |                            |                          |             |              |
| <b>Текущий контроль</b>                                       |                            |                          |             |              |
| 1. Аудиторная работа  | 1                          | 9                        | 0           | 9            |
| 2. Практическое задание                                       | 5                          | 1                        | 0           | 5            |
| 3. Индивидуальное задание                                     | 3                          | 2                        | 0           | 6            |
| <b>Рубежный контроль</b>                                      |                            |                          |             |              |
| 1. Тест   | 15                         | 1                        | 0           | 15           |
| <b>Поощрительные баллы</b>                                    |                            |                          |             |              |
| 1. Публикация статей/олимпиада/работа со школьниками          | 5                          | 2                        | 0           | 10           |
| <b>Посещаемость</b>   |                            |                          |             |              |
| 1. Посещение лекционных занятий                               |                            |                          | 0           | -6           |
| 2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий) |                            |                          |             | -10          |
| <b>Итоговый контроль</b>                                      |                            |                          |             |              |
| 1. Экзамен  |                            |                          | 0           | 30           |

## 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

#### Основная литература:

1. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации: учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. – М.; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 300 с. – ISBN 978-5-4475-9323-0 – [Электронный ресурс]. – [http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693\(24.10.2018\)](http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693(24.10.2018))

2. Шапиро, С. А. Формирование конкурентоспособности работников организации: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 225 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469685>

3. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации: учебное пособие / Башкирский государственный университет ; К.Е. Гришин; О.А. Алексеев; М.Р. Богатырева [и др.]. — Уфа: РИЦ БашГУ, 2020. — Электронная версия печатной публикации. — Доступ возможен через Электронную библиотеку БашГУ. — <URL:[https://elib.bashedu.ru/dl/local/Grishin\\_Alekseev\\_Vogatyreva\\_Upravlenie\\_chelovecheskimi\\_resursami\\_i\\_delovoi\\_karyeroi\\_up\\_2020.pdf](https://elib.bashedu.ru/dl/local/Grishin_Alekseev_Vogatyreva_Upravlenie_chelovecheskimi_resursami_i_delovoi_karyeroi_up_2020.pdf)

#### Дополнительная литература:

3. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 439 с. – URL: [//biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118125](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118125)

4. Черноморченко, С.И. Управление профессиональным развитием персонала организации: учебное пособие: / С.И. Черноморченко ; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2016. – 192 с. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571957>

5. Управление человеческими ресурсами и деловой карьерой персонала современной организации: учебное пособие / под ред. К.Е. Гришина и (др). – Уфа: РИЦ БашГУ, 2020. – 372 с.

6. Шапиро С. А., Потапова Е. А. Совершенствование профессиональных компетенций как фактор повышения эффективности труда работников коммерческих банков: монография. – М.: Директ-Медиа, 2015. – 153 с. – URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view\\_red&book\\_id=272221](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=272221)



**5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины**

| №  | Наименование Интернет-ресурса   | Ссылка (URL) на Интернет ресурс   |
|----|---|---|
| 1. | Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ»  | <a href="https://elib.bashedu.ru/">https://elib.bashedu.ru/</a>   |
| 2. | Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online»                       | <a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>   |
| 3. | Электронно-библиотечная система издательства «Лань»                                       | <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>   |
| 4. | Сайт дистанционного обучения БашГУ  | <a href="http://sdo.bashedu.ru">sdo.bashedu.ru</a>  |
| 5. | Национальный союз «Управление персоналом»   | <a href="http://nasoup.ru">http://nasoup.ru</a>   |
| 6. | Справочная правовая система «Консультант плюс»  | <a href="http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&amp;utm_csource=online&amp;utm_medium=button">http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&amp;utm_csource=online&amp;utm_medium=button</a> |
| 7. | Официальный сайт Всероссийского союза профессиональных кадровиков                         | <a href="https://community.kdelo.ru">https://community.kdelo.ru</a>   |
| 8. | Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан | <a href="http://www.mintrudrb.ru">www.mintrudrb.ru</a>  |
| 9. | Экономика, социология, менеджмент   | <a href="http://www.ecsocman.edu.ru">www.ecsocman.edu.ru</a>  |

Перечень программного обеспечения

1. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.
2. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.
3. Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007

## 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий  | Вид занятий  | Наименование оборудования, программного обеспечения   |
|--|--|---|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .   | Лекции   | Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.<br>1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.<br>2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.<br>3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007 |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312 .  | Практические / семинарские занятия   | Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.<br>1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.<br>2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.<br>3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007 |
| Учебная аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации: №№ 107, 108, 110, 111, 114, , 122 , 204, 207, 208, 209, 210, 212, № 213, 218, 220, 221, 222, 301, 305, 307, 308, 309, 311а, 311в, 312. | Групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация | Учебная мебель, доска, проекционный экран, проектор, персональные компьютеры.<br>1.Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные.<br>2.Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные.<br>3.Система централизованного тестирования БашГУ (Moodle). GNU General Public License Version 3, 29 June 2007 |
| Помещения для самостоятельной работы: 302 читальный зал (гуманитарный корпус).   | Самостоятельная работа   | Учебная мебель, персональные компьютеры в комплекте HP, моноблок, персональный компьютер в комплекте моноблок iRU.  |
| Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: 115, 118  | –  | 115: учебная мебель, колонки (2 шт.), динамики, dvd плеер toshiba, магнитола sony (4 шт.) 118: учебная мебель, проектор benq, колонки (2 шт.), музыкальный центр lg, флипчарт магнитно-маркерный на треноге   |