

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФГБОУ ВО «БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, ФИНАНСОВ И БИЗНЕСА

Утверждено:
на заседании кафедры
протокол № 10 от «2» июня 2017 г.

Согласовано:
Председатель УМК Института

Зав. кафедрой



/У.А. Назарова



/Н.Г. Вишневская

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.ф.н., доцент



Алексеев О.А.

Для приема: 2017 г.

Уфа 2017 г.


Составитель: Алексеев О.А.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства протокол от «2» июня 2017 г. № 10

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: вопросы к экзамену, перечень основной и дополнительной литературы, протокол № 12 от «8» июня 2018 г.

Заведующий кафедрой  /У.А. Назарова/

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры социологии труда и экономики предпринимательства: программное обеспечение, протокол № _6_ от «_18_» _января_ 2019 _г.

И.о. заведующего кафедрой  / Назарова У.А./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры

_____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу дисциплины, утверждены на заседании кафедры

_____, протокол № ____ от « ____ » _____ 20 _г.

Заведующий кафедрой _____ / _____ Ф.И.О./

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 | 7 |
| 3. Содержание рабочей программы (объем дисциплины, типы и виды учебных занятий, учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся) | 7 |
| 4. Фонд оценочных средств по дисциплине | 14 |
| 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 | 14 |
| 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 | 21 |
| 4.3. Рейтинг-план дисциплины | 35 |
| 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины | 36 |
| 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины | 36 |
| 5.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и программного обеспечения, необходимых для освоения дисциплины | 37 |
| 6. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине | 38 |

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 (с указанием кода) | Примечание |
|---------------------|--|---|------------|
| Знания | 1. Знать основы профориентации и профессионализации персонала | ПК-4 – 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, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - виды, формы и методы обучения персонала; - основы организации работы с кадровым резервом | 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 | |
| | 3. Знать формы карьерного роста и другие формы профессионального развития персонала | 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 | |
| | 4. Знать основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | ПК-21- 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 построении карьерной траектории | ПК-4 – 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. Уметь: - планировать профессиональное развитие; - разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения; - разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом; - организовывать обучение персонала. | 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 | |
| | 3. Уметь организовать обратную связь при планировании карьерного роста персонала и на этапах отбора в кадровый резерв и обработать результаты | 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 | |
| | 4. Уметь оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | ПК-21 - знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике | |
| Владения (навыки / опыт деятельности) | 1. Владеть навыками определения и построения карьерной траектории | ПК-4 – 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 | |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>2. Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками планирования профессионального развития; - подбора форм и методов обучения персонала; - разработки планов и программ работы с кадровым резервом | <p>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</p> | |
| | <p>3. Владеть навыками обработки результатов по реализации плана карьерного роста персонала и других форм профессионального развития персонала</p> | <p>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</p> | |
| | <p>4. Владеть навыками оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом</p> | <p>ПК-21 - знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p> | |

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:

- очной формы обучения – на 4 курсе в 7 семестре;
- 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», «Управление человеческими ресурсами», «Технология поиска работы», «Маркетинг персонала», а также при прохождении практики – «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (управление персоналом)».

Дисциплина «Управление карьерой» является значимой для прохождения следующих практик: «Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (социально-экономическая)», «Преддипломная практика» и защиты выпускной квалификационной работы.

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

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

СОДЕРЖАНИЕ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ

дисциплины «Управление карьерой» на 7 семестр
очной формы обучения

| Вид работы | Объем дисциплины |
|---|-------------------------|
| 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) | 34,8 |
| Учебных часов на подготовку к экзамену (Контроль) | 54 |

Форма контроля: экзамен 7 семестр

| № п/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/СЕМ | ЛР | СРС | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Модуль 1. Сущность трудовой карьеры и условия ее формирования | | | | | | | | |
| 1. | Выбор профессии как первый этап формирования карьеры. | 2 | 4 | | 3 | 2: гл.1, §1 3: гл.1, §1 7: гл.13 | Вопросы семинарского занятия | Вопросы для семинара |
| 2. | Временные факторы управления карьерой. | 1 | 2 | | 3 | 2: гл.1, §2 3: гл.2, §4 | Вопросы семинарского занятия, задание 1 | Вопросы для семинара, индивидуальное задание |
| 3. | Механизм планирования трудовой карьеры. | 2 | 4 | | 3 | 2: гл.1, §3 1: гл.2, §5 8: гл.3, §2 | Вопросы семинарского занятия, задание 2 | Вопросы для семинара, индивидуальное задание |
| 4. | Самостоятельное управление карьерным ростом. | 2 | 4 | | 3,8 | 2: гл.1, §4 3: гл.4, §2 | Вопросы семинарского занятия, задание 3 | Вопросы для семинара, проверка выполнения практического задания |
| 5. | Психологические свойства личности как фактор построения карьеры | 3 | 4 | | 4 | 2: гл.1, §5, 6, 7, 8, 9 1: гл.2, §2 3: гл.2, §3 4: гл.4, 9,10,11 | Вопросы семинарского занятия, тест | Вопросы для семинара, тестовый контроль, контрольная работа |

| Модуль 2. Групповое взаимодействие как механизм формирования успешной трудовой карьеры | | | | | | | | |
|---|--|-----------|-----------|--|-------------|-------------------------|---|---|
| 6. | Механизмы участия работников в управлении компанией. | 2 | 4 | | 4 | 2: гл.1, §15 | Вопросы семинарского занятия | Вопросы для семинара |
| 7. | Взаимодействие с руководством и лидерство | 2 | 4 | | 4 | 2: гл.1, §10 | Вопросы семинарского занятия | Вопросы для семинара |
| 8 | Эффективность групповой карьеры. | 1 | 2 | | 3 | 2: гл.1, §14 | Вопросы семинарского занятия, задание 4 | Вопросы для семинара, индивидуальное задание |
| 9 | Кадровый резерв руководства как фактор развития персонала. | 2 | 4 | | 4 | 2: гл.1, §13 5: гл.3 | Вопросы семинарского занятия, задание 5 | Вопросы для семинара, проверка выполнения практического задания |
| 10 | Влияние корпоративной культуры на успешную трудовую карьеру. | 1 | 4 | | 3 | 2: гл.1, §16 | Вопросы семинарского занятия, тест | Вопросы для семинара, тестовый контроль, контрольная работа |
| Всего часов: | | 18 | 36 | | 34,8 | | | |

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

| Вид работы | Объем дисциплины |
|---|-------------------------|
| 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)

| № п/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/СЕМ | ЛР | СРС | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Модуль 1. Сущность трудовой карьеры и условия ее формирования | | | | | | | | |
| 1. | Выбор профессии как первый этап формирования карьеры. | 1 | 1 | | 10,8 | 2: гл.1, §1 3: гл.1, §1 7: гл.13 | Вопросы семинарского занятия | Вопросы для семинара |
| 2. | Временные факторы управления карьерой. | | 2 | | 11 | 2: гл.1, §2 3: гл.2, §4 | Вопросы семинарского занятия, задание 1 | Вопросы для семинара, индивидуальное задание |
| 3. | Механизм планирования трудовой карьеры. | 1 | 2 | | 11 | 2: гл.1, §3 1: гл.2, §5 8: гл.3, §2 | Вопросы семинарского занятия, задание 2 | Вопросы для семинара, индивидуальное задание |
| 4. | Самостоятельное управление карьерным ростом. | 1 | 1 | | 11 | 2: гл.1, §4 3: гл.4, §2 | Вопросы семинарского занятия, задание 3 | Вопросы для семинара, проверка выполнения практического задания |
| 5. | Психологические свойства личности как фактор построения карьеры | 1 | 2 | | 11 | 2: гл.1, §5, 6, 7, 8, 9 1: гл.2, §2 3: гл.2, §3 4: гл.4, 9,10,11 | Вопросы семинарского занятия, тест | Вопросы для семинара, тестовый контроль, контрольная работа |

| Модуль 2. Групповое взаимодействие как механизм формирования успешной трудовой карьеры | | | | | | | | |
|---|--|----------|-----------|--|--------------|-------------------------|---|---|
| 6. | Механизмы участия работников в управлении компанией. | 1 | 1 | | 11 | 2: гл.1, §15 | Вопросы семинарского занятия | Вопросы для семинара |
| 7. | Взаимодействие с руководством и лидерство | 1 | 2 | | 11 | 2: гл.1, §10 | Вопросы семинарского занятия | Вопросы для семинара |
| 8 | Эффективность групповой карьеры. | | 2 | | 11 | 2: гл.1, §14 | Вопросы семинарского занятия, задание 4 | Вопросы для семинара, индивидуальное задание |
| 9 | Кадровый резерв руководства как фактор развития персонала. | 1 | 1 | | 11 | 2: гл.1, §13 5: гл.3 | Вопросы семинарского занятия, задание 5 | Вопросы для семинара, проверка выполнения практического задания |
| 10 | Влияние корпоративной культуры на успешную трудовую карьеру. | 1 | 2 | | 11 | 2: гл.1, §16 | Вопросы семинарского занятия, тест | Вопросы для семинара, тестовый контроль, контрольная работа |
| Всего часов: | | 8 | 16 | | 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 компетенц ии | 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 |
| 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 применение 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) | <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - виды, формы и методы обучения персонала; - основы организации работы с кадровым резервом | <p>Фрагментарные представления об основах профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - видах, формах и методах обучения персонала; - основах организации работы с кадровым резервом | <p>Неполные знания об основах профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - видах, формах и методах обучения персонала; - основах организации работы с кадровым резервом | <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания об основах профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - видах, формах и методах обучения персонала; - основах организации работы с кадровым резервом | <p>Сформированные и системные знания об основах профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала;</p> <ul style="list-style-type: none"> - видах, формах и методах обучения персонала; - основах организации работы с кадровым резервом |
| Второй этап (уровень) | <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планировать профессиональное развитие; - разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения; - разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом; - организовывать обучение персонала | <p>Фрагментарные умения - планировать профессиональное развитие;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения; - разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом; - организовывать обучение персонала | <p>В целом успешное, но не систематическое умение - планировать профессиональное развитие;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения; - разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом; - организовывать обучение персонала | <p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение - планировать профессиональное развитие;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения; - разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом; - организовывать обучение персонала | <p>Сформированное систематическое умение - планировать профессиональное развитие;</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения; - разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом; - организовывать обучение персонала |

| | | | | | |
|-----------------------|--|---|--|---|---|
| Третий этап (уровень) | Владеть: - навыками планирования профессионального развития; - подбора форм и методов обучения персонала; - разработки планов и программ работы с кадровым резервом | Фрагментарное владение: - навыками планирования профессионального развития; - подбора форм и методов обучения персонала; - разработки планов и программ работы с кадровым резервом | В целом успешное, но не систематическое применение навыков: - планирования профессионального развития; - подбора форм и методов обучения персонала; - разработки планов и программ работы с кадровым резервом | В целом успешное, но содержащее пробелы владение: - навыками планирования профессионального развития; - подбора форм и методов обучения персонала; - разработки планов и программ работы с кадровым резервом | Успешное и систематическое применение навыков: - планирования профессионального развития; - подбора форм и методов обучения персонала; - разработки планов и программ работы с кадровым резервом |
|-----------------------|--|---|--|---|---|

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 (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 формы карьерного роста и другие формы профессионального развития персонала | Фрагментарные представления о формах карьерного роста и других формах профессионального развития персонала | Неполные знания о формах карьерного роста и других формах профессионального развития персонала | Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания о формах карьерного роста и других формах профессионального развития персонала | Сформированные и системные знания о формах карьерного роста и других формах профессионального развития персонала |
| Второй этап (уровень) | Уметь организовать обратную связь при планировании карьерного роста персонала и на этапах отбора в кадровый резерв и обработать результаты | Фрагментарные умения организовать обратную связь при планировании карьерного роста персонала и на этапах отбора в кадровый резерв и обработать результаты | В целом успешное, но не систематическое умение организовать обратную связь при планировании карьерного роста персонала и на этапах отбора в кадровый резерв и обработать результаты | В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение организовать обратную связь при планировании карьерного роста персонала и на этапах отбора в кадровый резерв и обработать результаты | Сформированное систематическое умение организовать обратную связь при планировании карьерного роста персонала и на этапах отбора в кадровый резерв и обработать 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 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 | Сформированные системные представления об основах оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и |

| | | | | | |
|-----------------------|---|--|---|---|--|
| | | | | продвижением и работы с кадровым резервом | 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.

Оценка уровня сформированности компетенций в рамках учебной дисциплины осуществляется на основе модульно-рейтинговой системы оценки согласно Положения БашГУ о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Индивидуальная рейтинговая оценка по результатам обучения студента определяется по 100-балльной шкале и суммарно складывается из балльных оценок текущего, рубежного и промежуточного контроля (экзамена). Распределение баллов рейтинговой оценки между видами контроля установлено в соотношении: текущий контроль – 40 баллов; рубежный контроль – 30 баллов; промежуточный контроль – экзамен с максимально возможной суммой баллов – 30 баллов.

Шкала оценивания с учетом оценки на экзамене:

от 45 до 59 баллов (и не менее 10 баллов на экзамене) – «удовлетворительно»;

от 60 до 79 баллов (и не менее 15 баллов на экзамене) – «хорошо»;

от 80 баллов (и не менее 20 баллов на экзамене) – «отлично».

Предусмотрены поощрительные баллы за учебную и научную активность студента (участие в конференциях, конкурсах, олимпиадах, активная работа на занятиях, публикация статей, выполнение заданий повышенной сложности, работа со школьниками и др.) – до +10 баллов (не более за семестр).

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 |
|--------------------|--|-------------|--|
| 1-й этап Знания | 1. Знать основы профориентации и профессионализации персонала | ПК-4 | Вопросы семинарских занятий, тест контрольная работа, экзаменационные вопросы |
| | 2. Знать: - основы профессионального развития, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - виды, формы и методы обучения | ПК-6 | Вопросы семинарских занятий, тест, контрольная работа, экзаменационные вопросы |

| | | | |
|--|--|--------------|--|
| | персонала; - основы организации работы с кадровым резервом | | |
| | 3. Знать формы карьерного роста и другие формы профессионального развития персонала | ПК-19 | Вопросы семинарских занятий, тест, контрольная работа, экзаменационные вопросы |
| | 4. Знать основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | ПК-21 | Вопросы семинарских занятий, тест, контрольная работа, экзаменационные вопросы |
| 2-й этап Умения | 1. Уметь применять основы профориентации и профессионализации персонала при построении карьерной траектории | ПК-4 | Индивидуальное задание, контрольная работа |
| | 3. Уметь: - планировать профессиональное развитие; - разрабатывать схемы служебно-профессионального продвижения; - разрабатывать планы и программы работы с кадровым резервом; - организовывать обучение персонала | ПК-6 | Индивидуальное задание, контрольная работа |
| | 4. Уметь организовать обратную связь при планировании карьерного роста персонала и на этапах отбора в кадровый резерв и обработать результаты | ПК-19 | Индивидуальное задание, контрольная работа |
| | 4. Уметь оценивать качество обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | ПК-21 | Индивидуальное задание, контрольная работа |
| 3-й этап Владения (навыки / опыт деятельности) | 1. Владеть навыками определения и построения карьерной траектории | ПК-4 | Практическое задание |
| | 2. Владеть: навыками планирования профессионального развития; - подбора форм и методов обучения персонала; - разработки планов и программ работы с кадровым резервом | ПК-6 | Практическое задание |
| | 3. Владеть навыками обработки результатов по реализации плана карьерного роста персонала и других форм профессионального развития персонала | ПК-19 | Практическое задание |
| | 4. Владеть навыками оценки качества обучения, управления карьерой, | ПК-21 | Практическое задание |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом | | |
|--|---|--|--|

Типовые контрольные задания

Задания для текущего контроля

Вопросы для семинаров

Занятие № 1 Выбор профессии как первый этап формирования карьеры.

- 1) Сущность и виды карьеры
- 2) Факторы, определяющие выбор профессии
- 3) Роль психологического типа личности при выборе карьеры
- 4) Взаимосвязь выбора профессии и развития карьеры

Занятие № 2 Временные факторы управления карьерой

- 1) Стадии развития карьеры
- 2) Этапы карьерного роста
- 3) Модели карьеры

Занятие № 3 Механизм планирования трудовой карьеры

- 1) Понятие планирования карьеры. Типы планирования карьеры
- 2) Карьерограмма и ее роль в планировании карьеры
- 3) Объективные условия карьеры

Занятие № 4 Самостоятельное управление карьерным ростом

- 1) Технология карьерного самоменеджмента
- 2) Цель карьеры как необходимая составляющая развития сотрудника
- 3) Личный план карьеры руководителя

Занятие № 5 Особенности темперамента, влияющие на развитие работника

- 1) Подходы к понятию темперамента
- 2) Виды темперамента
- 3) Влияние темперамента на выбор профессии и карьеры
- 4) Влияние психологического типа личности на выбор трудовой карьеры
- 5) Понятие акцентуации
- 6) Психологические типы личности по типологии Леонгарда
- 7) Типология личностей П.Б. Ганнушкина
- 8) Межличностные отношения как фактор влияния на эффективность карьеры
- 9) Межличностные отношения: понятие и виды
- 10) Правила межличностного поведения в трудовом коллективе
- 11) Функции и средства общения

12) Убеждение как метод воздействия в общении

Занятие № 6 Механизмы участия работников в управлении компанией.

- 1) Мотивация к карьерному росту
- 2) Классификация типов мотивации
- 3) «Иерархия потребностей» А. Маслоу
- 4) Влияние мотивации к успеху на карьерный рост

Занятие № 7 Взаимодействие с руководством и лидерство

- 1) Лидерство как элемент планирования карьеры
- 2) Классификация лидерства Р. Стогдилла
- 3) Лидерские способности
- 4) Стилль руководства и карьера руководителя
- 5) Стили руководства по Лайкерту
- 6) Правила мотивационного управления

Занятие № 8 Эффективность групповой карьеры

- 1) Классификация групп
- 2) Основные причины создания групп
- 3) Факторы, влияющие на эффективность групп работников
- 4) Механизмы участия работников в управлении компанией
- 5) Участие работников в прибылях и собственности
- 6) Участие работников в управлении

Занятие № 9 Кадровый резерв руководства как фактор развития персонала

- 1) Кадровый резерв и методы отбора в него
- 2) Условия отбора в кадровый резерв на выдвижение
- 3) Формирование кадрового резерва как элемент управления карьерой
- 4) Нормативно-правовое обеспечение работы с кадровым резервом

Занятие № 10 Влияние корпоративной культуры на успешную трудовую карьеру

- 1) Понятие корпоративной культуры организации
- 2) Элементы корпоративной культуры
- 3) Взаимосвязь организационной культуры и управления деловой карьерой

Критерии оценивания ответа на вопрос семинарского занятия (в баллах):

| Критерии оценивания ответа на контрольный вопрос | Количество баллов |
|---|-------------------|
| Дан полный, развернутый, обоснованный ответ, в соответствии с правилом ТАП («тезис» – «аргумент» – «поддержка»): ответ содержит верный тезис или формулировку определения, логически верное обоснование, или апелляцию к теоретической модели, пример из практики, или описание решения в конкретной ситуации | 1 |

| | |
|---|---|
| Дан в целом неверный ответ, или два элемента ТАП в структуре ответа отсутствуют, неверны или противоречат верному ответу («тезису») | 0 |
|---|---|

Критерии оценивания ответа на вопрос семинарского занятия (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 аудиторной и самостоятельной работы

Задание 1. Предложите 5-10 критериев отбора кандидатов на включение в кадровый резерв, отвечающих ключевым компетенция компании (организации), в которой Вы проходили практику.

Задание 2. Кейс «Требую повышения»

Описание ситуации: Вы уже несколько лет работаете в компании в отделе обучения персонала. Ваши обязанности весьма однообразны, но в то же время Вы не отвечаете за конечный результат, так как наряду с другими сотрудниками выполняете работу по поручению руководителя отдела обучения персонала. Вы выполняете главным образом такие стандартные действия:

- получаете заказ на обучение от руководителя отдела и вносите его в базу планирования обучения;
- составляете список работников на обучение или повышение квалификации по заявкам руководителей подразделений;
- вносите все данные по сотрудникам и передаете эту заявку своему руководителю.

В общем, Вы дошли до той стадии в работе, когда стало скучно, но зато Вы имеете возможность отпрашиваться по необходимости, и в коллективе очень хороший психологический климат. Однако в последнее время Вы чувствуете, что неудовлетворенность трудом усиливается, а Вы готовы выполнять более сложную работу или хотя бы попробовать, причем Вам хотелось бы, чтобы Ваша работа не зависела от результата работы других. В общем, Вы уверены, что руководитель мог бы уже предложить Вам место повыше. В ответ на Вашу

просьбу о повышении руководитель сказал, что ответит через несколько дней. Через три дня начальник предложил Вам следующие условия:

- по результатам работы за предыдущее время он не видит оснований для повышения, но предлагает Вам в течение следующих двух месяцев выполнять функции ведущего специалиста вместе с теми, что у Вас уже есть;
- официальное распоряжение о повышении будет сделано, если Вы будете отлично справляться со всей работой;
- оплата не меняется, но если работа будет выполнена качественно, то Вы получите премиальные, размер которых также будет зависеть от результата.

Вопросы и задания к кейсу

- Оцените предложение руководителя по каждому пункту.
- Какие условия Вы хотели бы изменить?
- Предложите руководителю свой вариант решения.

Критерии оценивания индивидуального задания (в баллах):

| Критерии оценивания | Уровни оценки |
|---|---------------|
| Задание выполнено полностью: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики | 3 |
| Задание в целом выполнено: цель задания в основном достигнута; дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены примеры из практики | 2 |
| Задание выполнено не в полном объёме: дано верное решение (ответы), однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики | 1 |
| Задание не выполнено, цель выполнения задания не достигнута. | 0 |

Критерии оценивания индивидуального задания (для заочной формы):

| Критерии оценивания индивидуального задания | оценка |
|--|------------|
| Задание выполнено полностью: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или содержатся незначительные ошибки, приведены значимые аргументы и примеры из практики | зачтено |
| Задание не выполнено или выполнено не в полном объёме и содержит существенные недочеты, цель выполнения задания не достигнута. | не зачтено |

Примеры практических заданий

Задание 1.

Прочитайте материал, представленный в журнале «Генеральный директор» (Соколова В., зам. директора по персоналу компании «ВсеИнструменты.ру», 10 января 2017 года, <https://www.gd.ru/articles/8935-qqq16-m12-05-12-2016-programma-kadrovogo-rezerva> (дата последнего обращения 17.05.2018).

Основная часть

Ответьте на вопросы:

1. Каким образом предложенная практика повлияла на карьеру сотрудников – членов кадрового резерва? Как она может повлиять на их карьеру в перспективе?

2. Найдите аналогичные примеры работы с кадровым резервом в других коммерческих компаниях.

3. Проведите сравнительный анализ, оценивая: – механизм выдвижения в кадровый резерв; – система работы с кадровым резервом; – «фишки» компании, используемые в работе с резервистами; – универсальность системы работы с кадровым резервом и возможность ее тиражирования.

Дополнительная часть

Представьте результаты сравнительного анализа в виде презентации и доклада и выступите перед аудиторией обучающихся.

Критерии оценивания практического задания (в баллах):

| Критерии оценивания | Количество баллов |
|---|-------------------|
| Задание выполнено полностью: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, даны верные ответы на обязательные и дополнительные контрольные вопросы | 5 |
| Задание выполнено полностью: дано верное решение (ответы), основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, даны верные ответы на обязательные контрольные вопросы, но есть недочеты по дополнительной части | 4 |
| Основная часть задания выполнена полностью: дано верное решение, основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, приведены значимые аргументы и примеры из практики, но нет выполнения дополнительной части | 3 |
| Основная часть задания в целом выполнена: цель задания в основном достигнута; дано верное решение, основные понятия определены, в логическом рассуждении содержатся незначительные ошибки, приведены примеры из практики, нет выполнения дополнительной части | 2 |
| Основная часть задания выполнена не в полном объеме и нет выполнения дополнительной части: дано верное решение, однако не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики | 1 |

| | |
|---|---|
| Основная часть задания не выполнена: нет верного решения, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях, аргументы и примеры не приведены, являются ошибочными или чересчур тривиальными, цель выполнения задания не достигнута. | 0 |
|---|---|

Критерии оценивания практического задания (для заочной формы):

| Критерии оценивания | оценка |
|--|------------|
| Задание выполнено полностью во всех частях, цель задания в основном достигнута в базовой части: 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 выполнено не в полном объёме, не все основные понятия определены, логическое рассуждение содержит ошибки, или недостаточно аргументировано, не приведены примеры из практики цель выполнения задания не достигнута. | не зачтено |

Тестовый контроль

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

Пример тестового задания

1. Карьера – это:
 - а) индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека
 - б) повышение на более высокую ступень структуры организационной иерархии
 - в) предлагаемая организацией последовательность различных ступеней в организационной иерархии, которые сотрудник потенциально может пройти.
2. Управление деловой карьерой является:
 - а) стимулом к труду
 - б) формой развития персонала
 - в) разновидностью кадрового планирования
 - г) всем перечисленным
3. При планировании карьеры различают следующие типы целей:
 - а) личные, предметные, индустриальные
 - б) объективные, субъективные
 - в) личные, общественные
 - г) только личные

4. Этапы карьеры (уберите лишнее)
- а) этап становления
 - б) этап сохранения
 - в) этап завершения
 - г) конечный этап
5. Какие виды карьеры можно выделить в процессе карьерного движения?
- а) властная, квалификационная, профессиональная, реальная
 - б) статусная, властная, образовательная, перспективная
 - в) квалификационная, статусная, властная, монетарная
 - г) властная, монетарная, статусная, образовательная
6. К какому типу подходов к построению карьеры относится сознательная карьера, не склонная к необдуманным решениям:
- а) мастер
 - б) иллюзионист
 - в) альпинист
 - г) муравей
 - д) коллекционер
 - е) узурпатор
7. К какому этапу карьеры относится профессиональное развитие?
- а) предварительный
 - б) первоначальный
 - в) стадия стабильной работы
 - г) стадия отставки
8. Инструмент управления карьерой представляющий собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры – это:
- а) карьерограмма
 - б) личный жизненный план карьеры
 - в) социограмма
 - г) план социального развития коллектива
9. Какого типа личности нет в системе Голланда?
- а) реалистический
 - б) исследовательский
 - в) артистический
 - г) одухотворенный
10. Процесс, в состав которого входят: организация найма, отбора, приема персонала, его деловая оценка, профориентация и адаптация, обучение,

управление его деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением, мотивация и др.:

- а) технология управления персоналом
- б) управление персоналом
- в) система управления персоналом
- г) концепция управления персоналом

Описание методики оценивания при тестовом контроле:

На оценку степени сформированности знаний компоненты компетенции при текущем тестовом 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 (в баллах):

| Процент правильных ответов | Количество баллов |
|----------------------------|-------------------|
| 81-100 % | 5 |
| 60-80% | 4 |
| 45-59% | 3 |
| менее 45% | 2 |

Критерии оценки (для заочной формы):

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

Задания для рубежного контроля

Задания для контрольной работы

Тематика контрольных работ:

- 1) Формы и методы профориентации и профессионализации персонала
- 2) Организация и планирование индивидуального карьерного роста и профессионального развития персонала
- 3) Система служебно-профессионального продвижения

Описание контрольной работы:

Письменная контрольная работа для рубежного контроля по модулю включает две части: вводную (выборочные контрольные вопросы по темам модуля) и основную (разбор ситуации, или решение кейса). Содержание частей контрольной работы варьируется по вариантам.

Пример варианта контрольной работы к модулю 1

Вводная часть.

Ответьте на вопросы:

- 1) Раскройте понятие карьеры как процесса и как результата трудовой деятельности.
- 2) Раскройте смысл долговременной и быстрой карьеры. В чем преимущества и недостатки каждой из них.
- 3) Что такое карьерный менеджмент? Как осуществляется процесс управления карьерой?

Критерии оценки ответов на вопрос рубежной контрольной работы (в баллах):

2) *Основная часть задания:*

Предложите 5-10 критериев отбора в кадровый резерв, связанных с профессиональной компетентностью кандидатов на включение, в организации, где вы работаете или проходили практику.

Описание методики оценивания:

Итоговая оценка за контрольную работу складывается в зависимости от качества выполненных заданий по частям контрольной работы.

Критерии оценивания контрольной работы (в баллах):

| Критерии оценивания | Количество баллов |
|--|-------------------|
| Задание выполнено полностью (основная и дополнительная части): основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок, дан верный ответ, сделаны выводы | 13-15 |
| Задание в целом выполнено (основная и дополнительная части): основные понятия определены, даны верные ответы, сделаны выводы, но имеются небольшие недочеты, в целом не влияющие на верное содержание ответов, такие как небольшие логические пропуски, не связанные с основной идеей, но это не мешает пониманию вывода | 10-12 |
| Задание выполнено не в полном объёме, но пороговый уровень преодолён, дан верный ответ в основной части, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущено не более двух незначительных ошибок, не искажающих верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части | 9-11 |

| | |
|--|-----|
| Задание выполнено не в полном объеме, но пороговый уровень преодолен, дан верный ответ, но в логическом рассуждении допущена ошибка, искажающая верное содержание ответа, отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части. | 6-8 |
| Задание выполнено не в полном объеме: пороговый уровень преодолен, но имеются ошибки в основной части (логическом рассуждении или в ответе), отсутствует или дан неверный ответ в дополнительной части. | 3-5 |
| Задание выполнено фрагментарно, рассмотрены отдельные случаи при отсутствии логически связного ответа. Отсутствует четко сформулированный ответ. | 1-2 |
| Задание в целом не выполнено, пороговый уровень не преодолен: основные понятия не определены, логика в рассуждениях отсутствует. Ответ неверный или отсутствует. | 0 |

Критерии оценивания контрольной работы (для заочной формы обучения):

| Критерии оценивания рубежной контрольной работы | оценка |
|--|------------|
| Задание выполнено полностью: основные понятия определены, в логическом рассуждении нет ошибок или допущено не более двух незначительных ошибок, не искажающих верное содержание ответа, дан верный ответ, сделаны обоснованные выводы, даны верные ответы на дополнительные вопросы, | зачтено |
| Задание не выполнено или выполнено не в полном объеме, дано менее половины верных ответов, не определены основные понятия, нарушена или отсутствует логика в рассуждениях | 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 | Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом |
| Институт экономики, финансов и бизнеса | Профиль «Экономика и управление персоналом» |
| Кафедра социологии труда и экономики предпринимательства | Дисциплина «Управление карьерой» |

Экзаменационный билет № 1

1. Взаимосвязь выбора профессии и развития карьеры.
2. Влияние мотивации к успеху на карьерный рост.

Зав. кафедрой

У.А. Назарова

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. Стиль 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. Сущность и виды карьеры.
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. Модели карьеры «змея» и «перепутье».
31. Стадии развития карьеры.
32. Личный план карьеры руководителя.
33. Модели карьеры «трамплин» и «лестница».
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 очной (в баллах) и заочной форм:

25 - 30 баллов («отлично») выставляется студенту, если студент дал полные, развернутые ответы на все теоретические вопросы билета, продемонстрировал знание функциональных возможностей, терминологии. Студент без затруднений ответил на все дополнительные вопросы;

15 - 24 баллов («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;

10 - 14 баллов («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;

0 - 9 баллов («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.

Решение об аттестации студентов очной формы принимается преподавателем на основании действующего Положения о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов.

Баллы, полученные при сдаче экзамена, суммируются с баллами, полученными в течение учебного семестра.

Перевод оценки из 100-балльной в четырехбалльную производится следующим образом:

- «отлично» – от 80 до 100 (110 баллов, включая 10 поощрительных баллов);
- «хорошо» – от 60 до 79 баллов;
- «удовлетворительно» – от 45 до 59 баллов;
- «неудовлетворительно» – менее 45 баллов.

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 |
| Модуль 1 Сущность трудовой карьеры и условия ее формирования | | | | |
| Текущий контроль | | | | |
| 1. Аудиторная работа | 1 | 6 | 0 | 6 |
| 2. Индивидуальное задание | 3 | 2 | 0 | 6 |
| 3. Практическое задание | 5 | 1 | 0 | 5 |
| 4. Тестовый контроль | 5 | 1 | 0 | 5 |
| Рубежный контроль | | | | |
| 1. Письменная контрольная работа | 15 | 1 | 0 | 15 |
| Модуль 2 Групповое взаимодействие как механизм формирования успешной трудовой карьеры | | | | |
| Текущий контроль | | | | |
| 1. Аудиторная работа | 1 | 5 | 0 | 5 |
| 2. Индивидуальное задание | 3 | 1 | 0 | 3 |
| 3. Практическое задание | 5 | 1 | 0 | 5 |
| 4. Тестовый контроль | 5 | 1 | 0 | 5 |
| Рубежный контроль | | | | |
| 1. Письменная контрольная работа | 15 | 1 | 0 | 15 |
| Поощрительные баллы | | | | |
| 1. Студенческая олимпиада | 5 | 1 | 0 | 5 |
| 2. Публикация статей | 5 | 1 | 0 | 5 |
| Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов) | | | | |
| 1. Посещение лекционных занятий | | | 0 | -6 |
| 2. Посещение практических (семинарских, лабораторных занятий) | | | 0 | -10 |
| Итоговый контроль | | | | |
| 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. Амеличкин, О.А. Управление карьерой в коммерческих учреждениях / О.А. Амеличкин. – М. : Лаборатория книги, 2012. – 112 с. URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=142538> (24.10.2018).

Дополнительная литература:

3. Тощенко Ж.Т. Социология труда: учебник / Ж.Т. Тощенко. — Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 423 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=117927

4. Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 439 с. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118125

5. Евдокимов Ш. К. Оценка уровня развития персонала предприятия. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 160 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=88274

6. Москвитин В. М. Профессионально-квалификационные характеристики персонала предприятия и направления улучшения его использования. – М.: Лаборатория книги, 2010. – 76 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=88510

7. Управление персоналом: учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др.; ред. П.Э. Шлендера. – М. : Юнити-Дана, 2012. – 320 с. [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747> (24.10.2018)

8. 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

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

| № | Наименование Интернет-ресурса | Ссылка (URL) на Интернет-ресурс |
|---|---------------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Официальный сайт Министерства труда и | www.rosmintrud.ru |

| | | |
|----|--|----------------------------|
| | социальной защиты населения Российской Федерации | |
| 2 | Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан | www.mintrudrb.ru |
| 3 | Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости | www.rostrud.ru |
| 4 | Журнал «Управление персоналом» (электронная версия) | http://www.top-personal.ru |
| 5 | Онлайновый журнал «Управление персоналом» | http://www.hro.ru/hrm |
| 6 | Научно-практический онлайновый журнал по вопросам управления персоналом Персонал-микс» | http://www.personal-mix.ru |
| 7 | Журнал «Справочник кадровика» | http://www.kadrovik.ru |
| 8 | Международный электронный журнал «Оплата труда и мотивация персонала» издательства «Rayter Inc.» | www.zarplata.com |
| 9 | Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ» | https://elib.bashedu.ru/ |
| 10 | Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» | http://www.biblioclub.ru/ |
| 11 | Электронно-библиотечная система издательства «Лань» | http://e.lanbook.com/ |

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.

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. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. |

| | | |
|---|--|---|
| | | 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. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 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. Windows 8 Russian. Windows Professional 8 Russian Upgrade. Договор № 104 от 17.06.2013 г. Лицензии – бессрочные. Microsoft Office Standard 2013 Russian. Договор № 114 от 12.11.2014 г. Лицензии – бессрочные. 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 |

