

**ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОСТОЧНАЯ ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКАЯ
ГУМАНИТАРНАЯ АКАДЕМИЯ» (Академия ВЭГУ)**

ОДОБРЕНА

Ученым советом Академии ВЭГУ
(протокол от 28 июня 2021 г. , № 4)

УТВЕРЖДЕНА

приказом ректора Академии ВЭГУ
от 31.08. 2021 № 71/а

**Рабочая программа дисциплины
Управление карьерой**

Кафедра: Экономики

Основная образовательная программа: 38.03.01 Экономика,
направленности: Финансы и кредит, Бухгалтерский учет, анализ и аудит,
Цифровая экономика

1. Общая характеристика

1.1 Наименование

Данная учебная дисциплина называется «Управление карьерой», она включена в Реестр автономных дидактических компонентов Академии ВЭГУ и реализуется в рамках ООП Академии ВЭГУ: 38.03.01 Экономика (направленность: финансы и кредит, бухгалтерский учет, анализ и аудит, цифровая экономика) по очно-заочной, заочной форме обучения, в т.ч. с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

1.2 Цели реализации

1.2.1 В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

- Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3);
- Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6).

1.2.2 Индикаторы достижения универсальных компетенций:

ИУК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде

ИУК-3.2 Понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по

этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.)

ИУК-3.3 Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата

ИУК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды.

ИУК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы

ИУК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

ИУК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

ИУК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

ИУК-6.5 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков.

1.3 Место в структуре ООП

1.3.1 Данная дисциплина относится к блоку Б1.О.20 и изучается по очно-заочной, заочной форме – на 4 семестре на 2 курсе обучения в объеме 5 зачетных единиц или 180 академических часов (форма аттестации – зачет).

1.3.2 Логически и содержательно-методически данная дисциплина связана с такими автономными дидактическими компонентами данной ООП как «Экономика фирмы», «Менеджмент».

1.3.3 Изучению данной дисциплины должно предшествовать освоение обучающимся программы дисциплин «Менеджмент».

1.3.4 Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения обучения по программам дисциплин «Защита ВКР».

1.4 Объем

1.4.1 Общий объем данной дисциплины (трудоемкость учебной нагрузки обучающегося при освоении программы, включающая в себя все виды его учебной деятельности, предусмотренные учебным планом для достижения планируемых результатов обучения) составляет: 5 зачетных единиц или 180 академических часов вне зависимости от формы обучения, применяемых образовательных технологий, реализации с использованием сетевой формы, реализации по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении.

1.4.2 Объемы учебной нагрузки обучающегося при освоении программы дисциплины по видам учебной деятельности составляют:

| Виды учебной деятельности | Объем, в академических часах | | | |
|------------------------------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|
| | по очной форме обучения | по заочной форме обучения | по очно-заочной форме обучения | по заочной форме с применением ЭО и ДОТ |
| Занятия лекционного типа | - | - | 8 | 4 |
| Занятия семинарского типа | | | - | - |
| Проектирование | - | - | - | - |
| Групповые консультации | - | - | - | - |
| Индивидуальная работа обучающихся с обучающими | - | - | 8 | 4 |
| Самостоятельная работа обучающегося | | | 144 | 152 |
| Аттестация | | | 20 | 20 |
| Всего | | | 180 | 180 |

2. Структура и содержание

2.1 Содержание разделов и тем

| Разделы и темы | | Содержание (дидактические единицы) | Заочная с применением ЭО и ДОТ | | Очно-заочная | |
|----------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------|----------------------------|
| № п/п | наименование | | виды | Объем, академических часов | виды | Объем, академических часов |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Тема 1. Сущность развития профессионального роста. | Развитие профессионального роста работника в современной организации Жизненные планы, жизненный путь и карьера Фундамент карьеры: профессия и квалификация Образование, квалификация и карьера Роль развития карьеры в управлении | ЛК | 1 | ЛК | 2 |
| | | | | | | |
| | | | ИР | 1 | ИР | 2 |
| | | | СРС | 30 | СРС | 26 |

| | | | | | | |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|-----|----|
| | | персоналом Требования к системе карьерного развития Виды карьеры и модели карьерных процессов Основные характеристики карьерных лестниц | | | | |
| 2. | Тема 2. Управление карьерой | Субъекты управления карьерными процессами Система мотивации и карьера Концепции развития управления карьерой Продвижение работника в организации Управление карьерой персонала на внутрифирменном рынке труда Управление карьерой целевых групп Типы карьерной политики и модели развития карьеры Основные инструменты управления карьерой Уровни внутренней мобильности персонала в компании Культура организации в процессе управление карьерой | ЛК | 1 | ЛК | 2 |
| | | | | | | |
| | | | ИР | 1 | ИР | 2 |
| | | | СРС | 30 | СРС | 24 |
| 3. | Тема 3. Особенности карьерного развития в зарубежных странах | Американский опыт управления карьерой Японский опыт управления карьерой Управление карьерой в Западной Европе Возможности использования зарубежного опыта карьерного развития в российских компаниях | ЛК | 1 | ЛК | 2 |
| | | | | | | |
| | | | ИР | 1 | ИР | 2 |
| | | | срс | 20 | СРС | 20 |
| 4. | Тема 4. Роль самоменеджмента в управлении карьерой | Образование, квалификация и карьера Организация и регулирование индивидуальной | ЛК | 1 | ЛК | 2 |
| | | | | | | |
| | | | ИР | 1 | ИР | 2 |

| | | | | | | |
|---|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|-----|----|
| | | <p>карьеры Самомаркетинг как основа становления карьеры Профессиональные склонности, ценности, ориентации и карьера Технология разработки личностного плана развития карьеры Процедура профессионального выбора Таймменеджмент как инструмент формирования карьерного роста Контроль за достижениями и карьерными процессами</p> | срс | 30 | СРС | 30 |
| 5 | Тема 5. Формирования и развития карьерного роста в компании | <p>Анализ трудового потенциала компании Ключевые сотрудники: подходы и тенденции Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческий капитала Идентификация ключевых сотрудников Компетенции и профиль ключевых сотрудников Анализ кадрового резерва Анализ программ обучения Анализ системы управления знаниями в компании Анализ программ карьерного роста в компании Нетрадиционные формы развития карьеры работников в организации Специфика управления профессиональным</p> | ЛК | - | ЛК | - |
| | | | | | | |
| | | | ИР | - | ИР | - |
| | | | СРС | 42 | СРС | 42 |

| | | | | | | |
|--|--|---------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| | | ростом молодых специалистов Специфика карьеры женщин | | | | |
|--|--|---------------------------------------------------------|--|--|--|--|

2.2 Перечень обеспечения СРС

Студенту предлагается выполнить следующие виды самостоятельной работы:

- проработка конспекта лекции;
- анализ учебников, учебных пособий, дополнительной литературы по данной теме;
- подготовка к практическому занятию;
- проведение научных исследований;
- выполнение домашней контрольной работы, разбор конкретных ситуаций;
- подготовка к дискуссии по определенной проблеме;
- подготовка доклада (реферата)
- подготовка списка литературы (библиографии) и прочих источников по теме.

При выполнении самостоятельной работы, обучающемуся предоставляется следующее учебно-методическое обеспечение:

- информационные ресурсы, перечисленные в разделе 4: Информационные ресурсы данной программы;
- материалы, размещенные в разделах Диск, Задачи, Обсуждение, Сообщение, Wiki, ПГ Экономический анализ деятельности коммерческих банков Кампуса ВЭГУ 24;
- электронные курсы, размещенные в вертикальном меню Кампуса ВЭГУ.

3. Фонд оценочных средств

3.1 Этапы формирования компетенций

| Компетенция | | Этапы формирования | | |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| код | содержание | знания | умения | навыки |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| УК - 3 | Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде | знает стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде | понимает особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности (выбор категорий групп людей осуществляется | Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды Предвидит результаты (последствия) личных действий и планирует |

| | | | | |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| | | | образовательной организацией в зависимости от целей подготовки – по возрастным особенностям, по этническому или религиозному признаку, социально незащищенные слои населения и т.п.) | последовательность шагов для достижения заданного результата |
|--|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|

КЕЙС Анализ программ карьерного роста в компании.

Вопросы для обсуждения:

1. Типология сотрудников в зависимости от уникальности и ценности их человеческий капитала.
2. Роль ключевых сотрудников в развитии организации
3. Компетенции и профиль ключевых сотрудников.
4. Анализ программ карьерного роста в компании.
5. Специфика управления профессиональным ростом молодых специалистов.
6. Специфика карьеры женщин. Форма проведения – анализ кейса

| | | | | |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| УК-6 | Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни | содержание процесса формирования целей профессионального и личностного развития, способы его реализации при решении профессиональных задач, подходы и ограничения при использовании творческого потенциала. | формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их самореализации с учётом индивидуальностей особенностей и возможностей использования творческого потенциала. | приемами и технологиями формирования целей саморазвития и их самореализации, критической оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач и использованию творческого потенциала. |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Типовые контрольные задания

КЕЙС Разработка личностного плана развития карьеры Вопросы для обсуждения:

1. Определение жизненных целей и их важности.
2. Чем отличаются долгосрочные карьерные цели от среднесрочных?
3. Оценка жизненной ситуации.
4. Какие карьеры Вы для себя планируете?

Приступая к выполнению задания необходимо понять, что составление личного плана карьеры менеджера является средством эффективного управления своей деятельностью, своей деловой

карьерой.

Перед составлением плана следует провести анализ самого себя с точки зрения оценки своего «Я», «сегодня и сейчас», ответив на следующие вопросы:

1. Оценка жизненной ситуации

1.

Учеба, работа:

Имею ли я четкую картину своей работы и ее целей?

1. 3. Помогает ли моя учеба, работа в достижении других жизненных целей.

1.4. Каковы мои цели развития и продвижения по отношению учебе, работе?

2. Какую работу я хочу выполнять через 10 лет? 2.1.

2.2....

3. Мое психическое состояние. 3.1 Каково мое психическое состояние?

1.

На чем основана моя оценка? (собственное представление, тесты, результаты обследования).

Какие стрессоры беспокоят меня в настоящее время? 3.4. Умею ли я управлять собой?

3.5. Не следует ли мне в настоящее время поменять вуз, работу? 3.6. Какие стрессоры могут ожидать меня в ближайшем будущем?

3.7. Не следует ли мне поменять образ жизни, круг общения, хобби? 3.8. Нуждаюсь ли я в помощи психолога?

4. Семейная жизнь.

4.1. Имеются ли у меня условия для создания семьи? 4.2. Следует ли завести ребенка?

4.3. Уделяю ли достаточно времени и внимания родителям, жене, детям?

4.4. Как лучше проводить досуг в кругу семьи? 5. Когда поехать на отдых?

1. Постановка личных конечных целей карьеры.

1.

Целями моей карьеры являются:

1)

2)

3)

1.

Моя карьера должна осуществляться до ... лет самое позднее до ... лет.

Какие факторы способствуют достижению моей карьеры?

Какие препятствуют?

Каковы наиболее критические пункты в достижении моей карьеры? Что я могу сделать в этом плане?

Что мне нужно задействовать для достижения моей карьеры: время, деньги, здоровье и так далее.

Готов ли я задействовать эти факторы или мне нужно изменить свои цели?

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания

3.2.1 Для оценивания компетенций обучающегося на этапе их формирования по результатам освоения программы данной дисциплины применяется «двухбалльная» шкала оценивания («зачтено» или «не зачтено»).

3.2.2 При применении технологий, использующих иные шкалы измерения (тестирование, балльно-рейтинговой, рейтинговой и т.д.), они для

окончательного оформления переводятся в двухбалльную шкалу по следующим параметрам: 50 и более процентов максимально-возможной суммы – «зачтено», менее 50 % - «не зачтено»;

3.2.3 При формировании оценки обучающегося используются следующие показатели и критерии оценивания результатов освоения программы данной дисциплины и соответствующего этапа формирования компетенций обучающегося:

а) для двухбалльной шкалы:

| Оценка | Критерий | Индикатор (показатель) |
|--------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| «зачтено» | как минимум, твердое владение материалом в рамках программы | при изложении правильного в основном ответа обучающимся допускаются лишь отдельные неточности, нарушение последовательности, отсутствие некоторых существенных деталей, имеются отдельные затруднения в выполнении практических заданий |
| «не зачтено» | невладение значительной (и значимой) частью материала программы | при изложении ответа обучающимся допускаются принципиальные ошибки, с большими затруднениями выполняются практические задания, ответ свидетельствует об отсутствии знаний по предмету |

3.2.4 Аттестация по данной дисциплине может осуществляться по балльно-рейтинговой системе (далее - БРС), которая представляет собой строго последовательное прохождение обучающимся контрольных (реперных, рубежных) точек (далее – КТ-1, КТ-2 и т.д.) с получением оценки за качество показанных результатов в виде определенной конечной суммы баллов. При этом используются следующие индикаторы начисления баллов.

3.2.4.1 Общее количество баллов БРС распределяется следующим образом:

- за прохождение предварительного этапа – 20 баллов;
- за прохождение первой контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение второй контрольной точки – до 20 баллов;
- за прохождение третьей контрольной точки – до 20 баллов.

3.2.4.2 Перевод набранной суммы по итогам всей БРС в двухбалльную шкалу оценивания осуществляется по следующим параметрам: 40 и более баллов – «зачтено», менее 40 - «не зачтено»;

3.2.4.3 За прохождение предварительного этапа начисляется до 20 баллов пропорционально изученным обучающимся разделам лекционного материала и набранным при тестировании в самом представленном для изучения ресурсе количеству баллов.

3.2.4.4 Начисление баллов по рубежной аттестации по первой контрольной точке осуществляется в зависимости от результативности участия на вебинаре.

3.2.4.4.1 При он-лайн участии на вебинаре баллы начисляются по следующим критериям:

1) 5 баллов, если участие ограничилось только присутствием или одним нерезультативным действием (вопрос или выступление не соответствовали теме);

2) 10 баллов, если были два и более нерезультативных действия;

3) 15 баллов, если среди двух или более произведенных обучающимся действий как минимум одно было результативным (правильное изложение материала, точно заданный вопрос, аргументированная и объективная рецензия);

4) 20 баллов, если все произведенные обучающимся два и более действий были результативными.

3.2.4.4.2 При просмотре вебинара в записи и предоставлении обучающимся письменного отзыва о нем, определяются следующие степени и суммы баллов:

1) 5 баллов, если отзыв написан формально, малосодержательно, но свидетельствует о просмотре всего вебинара;

2) 10 баллов, если в отзыве достаточно аргументировано выделены позитивная (что понравилась, было понятно, интересно) и (или) негативная (что не понравилась, было непонятным, неинтересным) стороны вебинара;

3) 15 баллов, если в отзыве есть обоснованное, логичное сопоставление позитивных и негативных итогов занятия;

4) 20 баллов, если отзыв в дополнение к третьему уровню содержит существенные предложения по улучшению организации вебинара или аргументировано описывает проблему, сформировавшуюся по итогам вебинара.

3.2.4.5 При тестировании по второй контрольной точке, если тестовые задания имеют разные степени сложности, каждые 5% максимально-возможной суммы правильных ответов приравнивается одному баллу БРС.

При равной сложности всех тестовых заданий каждый правильный ответ приносит 1 балл БРС.

3.2.4.6 Творческая аттестационная работа оценивается по двадцатибалльной шкале (0 баллов – отсутствует, 1 балл – имеется, но абсолютно не соответствует заданию и (или) дисциплине, 2 балла – в большей части не соответствует заданию (дисциплине), хотя есть определенное приближение к сути задания (дисциплины), 3 балла – суть задания выявлена, но неполно, 4 балла – имеются только отдельные неточности, 5 – нет претензий к исполнению) по следующим направлениям:

- определение и фиксация проблемы;
- формулирование ответа (рабочей гипотезы);
- аргументы и иллюстрации в пользу ответа (рабочей гипотезы);
- использование концептуального и понятийного аппарата дисциплины.

Сумма набранных баллов за все 4 направления является количеством баллов БРС, начисляемых в общий рейтинг за третью контрольную точку.

3.3 Типовые контрольные задания

3.3.1 При подготовке обучающегося к аттестации и при оценивании результатов освоения программы данной дисциплины (для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы) используются типовые контрольные задания по:

- истории развития той отрасли знания, изучению которой посвящена данная дисциплина (модуль); объекту, предмету и методам (инструментам), применяемым в данной дисциплине (модуле); месту, значению данной дисциплины (модуля) в деятельности человека и ее связям с другими дисциплинами (модулями); проблемам и задачам, решаемым в рамках данной дисциплины (модуля) и т.д.;

- существованию теорий, концепций, систем описания и объяснения, гипотез, выдвигаемых в рамках данной дисциплины, а также категориям и понятиям (терминам), являющимся существенными для данной дисциплины;

- применению компетенций, сформированных в ходе освоения программы, для решения конкретной задачи, объяснения конкретного факта (явления), разрешения конкретной ситуации и т.д.

3.3.2 Данные типовые задания при проведении конкретных аттестационных испытаний переформатируются в вопросы аттестационных билетов или тестовые задания в соответствии с правилами, установленными для Фонда оценочных средств Академии ВЭГУ. По предметам вопросов типовых заданий могут быть сформулированы несколько различающихся по форме и аспекту рассмотрения вопросов аттестационных билетов, тестовых заданий или тем письменных работ. Комплекты вопросов для аттестационных билетов, тестовых заданий и тем в виде соответствующих баз хранятся в Центре аттестации Академии ВЭГУ в режиме конфиденциальности и предъявляются в виде набора аттестационных билетов, тестов или отдельной темы, формируемых по установленным в Академии ВЭГУ правилам, на каждую конкретную аттестацию.

3.3.3 Типовые вопросы для промежуточной аттестации:

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. 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.

3.3.4. Типовые (примерные) темы для творческих аттестационных работ:

1. Управление карьерой – составная часть развития потенциала кадров фирмы
2. Бюрократическая организационная структура и особенности ее карьерных технологий
3. Современные технологии развития персонала
4. Особенности практики управления карьерой креативного персонала в современных организациях: лучший мировой опыт
5. Влияние выбора профессии на развитие карьеры
6. Планирование и управление трудовой карьерой
7. Взаимосвязь организационной культуры и управления деловой карьерой
8. Влияние психологического типа личности на развитие карьеры
9. Урегулирование конфликтных ситуаций как механизм управления карьерой
10. Планирование карьеры как механизм управления карьерой

3.4 Методические материалы по процедурам оценивания

3.4.1 Методика (в том числе технологические и организационные аспекты), определяющая процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, установлены положениями об организации образовательной деятельности по программам высшего образования, о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации, о балльно-рейтинговой системе аттестации, о фонде оценочных средств и изданными в соответствии с ними другими локальными нормативными актами, в т.ч. внутривузовскими стандартами, Академии ВЭГУ.

3.4.2 Обеспечение аттестации в Академии ВЭГУ должно удовлетворять, в первую очередь, требованиям нацеленности на результат обучения, системности, унификации и объективности, что на практике означает следующие:

- применение единых критериев оценивания по всем образовательным программам;
- сопряженность всех видов контрольно-измерительных материалов с конечными компетенциями и друг с другом (высокая степень валидности) и их репрезентативность с содержанием программы;
- выведение итоговых оценок по результатам проверки знаний, умений и навыков по всем дидактическим единицам оцениваемой программы;
- применение единых контрольно-измерительных материалов и процедур аттестации к обучающимся всех форм и технологий обучения;

- привлечение к осуществлению аттестации не задействованных в подпроцессе обучения обучающихся, в т.ч. практикующих специалистов необразовательных организаций;
- широкое применение инструментальной среды;
- обязательная экспертиза текстов письменных работ (и других видов оформления результатов проектирования) на авторство (отсутствие заимствований, плагиата, копирования);
- ежегодное обновление тем письменных работ.

Порядок разработки, использования и хранения контрольных измерительных материалов (включая требования к режиму их защиты, порядку и условиям размещения информации, содержащейся в контрольных измерительных материалах, в сети «Интернет») устанавливается в соответствии с федеральными требованиями по положению Академии ВЭГУ о фонде оценочных средств.

3.4.3 При организации аттестации обучающихся в Академии ВЭГУ обязательно исполнение следующих положений:

- аттестации подлежат только образовательные программы, назначенные для данного аттестуемого (правилами приема, учебными планами и другими соответствующими документами);
- аттестацию может проводить только тот обучающий (эксперт), который закреплен для данной процедуры по данной группе аттестуемых;
- аттестация проводится только с использованием утвержденных контрольно-измерительных материалов и по утвержденной форме и процедуре;
- аттестация проводится только для тех обучающихся, которые имеют соответствующий допуск;
- результаты аттестации должны быть зафиксированы в утвержденных для этого документах.

4. Информационные ресурсы

4.1 Основная учебная литература

| № п/п | Выходные данные основной учебной литературы | Адрес доступа к полнотекстовому варианту в Электронно-библиотечной системе Академии ВЭГУ |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 406 с. | https://urait.ru/bcode/468825 |
| 2 | Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. — 300 с. | https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693 |

4.2 Дополнительная учебная литература

| № п/ п | Выходные данные дополнительной учебной литературы | Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет») |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие для вузов / Л. Я. Елисеева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 242 с. | https://urait.ru/bcode/473198 |
| 2 | Литвак, Б. Г. Стратегический менеджмент : учебник для бакалавров / Б. Г. Литвак. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 507 с. | https://urait.ru/bcode/425854 |
| 3 | Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 498 с. | https://urait.ru/bcode/468618 |

4.3 Ресурсы сети «Интернет»

| № п/ п | Наименование ресурса | Адрес доступа к полнотекстовому варианту (в ЭБС Академии ВЭГУ или других ресурсах в сети «Интернет») |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Современные профессиональные базы данных | | |
| 1. | МИНФИН РОССИИ | http://www.minfin.ru/ |
| 2. | Официальный сайт Банка России | www.arb.ru |
| 3. | Официальный сайт информационного агентства «РосБизнесКонсалтинг» | http://rbk.ru/ |
| Информационные справочные системы | | |
| 4. | КонсультантПлюс | http://www.consultant.ru/ |
| 5. | ГАРАНТ.РУ | http://www.garant.ru/ |
| Иные ресурсы Интернет | | |
| 6. | Официальный сайт Ассоциации российских банков | www.arb.ru |

4.4 Информационные технологии

4.4.1. АСО Академии ВЭГУ

Образовательный процесс по данной дисциплине в Академии ВЭГУ ведется с широким использованием Автоматизированной системы обучения. В частности, применяются следующие составные части (модули) АСО:

| № п/п | Полное наименование | Область применения в образовательной деятельности |
|----------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | «1С-Битрикс: внутренний портал учебного | Платформа для интеграции всех сервисов и создания виртуальных рабочих кабинетов участников образовательного процесса. 1. Создание ЭИОС для обучающегося: |

| | | |
|----|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | заведения» | <ul style="list-style-type: none"> - редактирование индивидуального учебного плана, обучающегося; - изучение материалов по доступным дисциплинам (модулям) (электронный курс, материалы для самоконтроля и прохождения аттестации, расписание трансляций лекций, очных занятий и вебинаров, просмотр видео материалов); - средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебной и предметных группах); - просмотр электронной зачётной книжки; - получение информации о набранных кредитах (оценках); - автоматическое зачисление в предметные и учебные группы; - формирование портфолио обучающегося (данные по IMS ePortfolio Specification (http://www.imsglobal.org/ep/); - биллинговая система (on-line оплата обучения, просмотр истории оплаты). <p>2. Создание ЭИОС для обучающегося:</p> <ul style="list-style-type: none"> - получение информации по нагрузке; - планирование и проведение вебинаров; - разработка и экспертиза контрольно-измерительных материалов (КИМ); - проверка эссе обучающихся; - средства электронных коммуникаций (форумы, комментарии, чат) для общения с участниками процесса обучения (в учебных и предметных группах); - публикация мультимедийного обучающего контента; - формирование персонального портфолио. <p>3. Для организаторов образовательного процесса:</p> <ul style="list-style-type: none"> - система мониторинга (получение информации об активности пользователей; организация опросов пользователей); - участие в группах (учебных, предметных, общих); - поддержка основных элементов коммуникаций (форумы, комментарии); - оценивание и организация объектов социальной сети; - отслеживание рейтингов и достижений; - публичное портфолио пользователя; - работа с заявками (отправка, отслеживание выполнения). |
| 2. | «Компас-В» на платформе «1С: Предприятие 8.2» | <p>Автоматизирует работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приёмной комиссии (ведение базы абитуриентов, зачисление на обучение, финансовые и маркетинговые отчёты), - деканата (документооборот приказов по движению обучающихся, репозиторий документов обучающихся, оповещение обучающихся по электронной почте, SMS), - учебно-методического управления (ведение базы преподавателей, формирование и учёт учебной нагрузки). |
| 3. | Программный комплекс «Автоматизированная среда аттестации АСА» | <p>Автоматизирует процедуры:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разработки, экспертизы и публичной экспертизы контрольно-измерительных материалов; - формирования и использования фонда оценочных средств по конкретным программам, дисциплинам (модулям, предметам, видам учебной работы); - проведения обучения с использованием балльно - |

| | | |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | рейтинговой системы (БРС); - допуска, проведения приема экзаменов, зачетов, письменных аттестационных работ; - видеопотоколирования процесса аттестации; - оформления документации по процессам аттестации (аттестационных ведомостей, заявлений на оплату выполненной обучающими работы, отчетов); - контроля успеваемости обучающихся; - мониторинга удовлетворенности обучающимися качеством контрольно-измерительных материалов и процедурами аттестации. |
| 4. | Система программных продуктов LMS Moodle | Используется для: - публикации электронных курсов; - просмотра результата прохождения электронного курса и последующего его учёта в рамках БРС. |
| 5. | Система автоматизации библиотек ИРБИС64 | Используется для: организации доступа к электронной библиотеке для: просмотра полнотекстовых вариантов основной и дополнительной литературы; просмотра учебно-методических комплексов дисциплин. |
| 6. | Программный продукт Автоматизированная информационная система библиотеки «Электронная библиотека» | Используется для организации процесса разработки и обновления полнотекстовых электронных версий учебных материалов и рабочих программ дисциплин. |
| 7. | Прикладное программное обеспечение "Мираполис" | On-line сервис интегрированный в АСО, используется для: - организации и проведения вебинаров, интерактивных занятий, on-line консультаций и лекций; - просмотра записей вебинаров. |

4.4.2 Специальные информационные технологии

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплине, включает следующий перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

| Программный продукт | Договор |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| Microsoft Windows 7 Professional Academic Open License | лицензия № 62875440 |
| Microsoft Windows Server 2008 | лицензия № 47623222 |
| Google Chrome | лицензия LGPL (Свободное ПО) |
| Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows | лицензия № 1FB6-170208-101930-190-411 |
| VLC | лицензия GNU LGPL (Свободное ПО) |

| | |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7-Zip | лицензия GNU LGPL (Свободное ПО) |
| Microsoft Office 2007 | лицензия № 43509314 |
| QTranslate | Freeware (Свободное ПО) |
| Xetranslator 3.7 | Freeware (Свободное ПО) |
| Deductor Academic | распространяется бесплатно для учебных заведений (Свободное ПО) |
| Acrobat Reader X | лицензионное соглашение с компанией Adobe (Свободное ПО) |
| Mozilla Firefox | лицензия GNU LGPL (Свободное ПО) |
| 1С:Предприятие 8.2 | товарная накладная № 321 от 11 февраля 2009; акт на передачу прав № Ц00072 от 22 ноября 2012 |
| Microsoft SQL Server 2005 Express Edition | лицензионное соглашение с компанией Microsoft (Свободное ПО) |
| АБС "Управление кредитной организацией" 1.3 | товарная накладная № 186 от 31 марта 2009 |
| Dictionarist 1.0 | Freeware (Свободное ПО) |
| NeoDic 1.6 | Freeware (Свободное ПО) |
| Microsoft Visio Standard 2016 | акт на передачу прав №473 от 24 января 2018 |
| Microsoft Access 2016 | акт на передачу прав №473 от 24 января 2018 |
| КОМПАС-3D 13.0 | акт на передачу прав № 89 от 27 марта 2012 |
| ДКИ «БИЗНЕС-КУРС: Максимум» | акт от 03 апреля 2009 |
| Project Expert 7.21 | счет фактура 00102 от 31 марта 2009 |

4.5 Материально-техническая база

4.5.1 В процессе обучения данной дисциплины используется специальный виртуальный учебный кабинет – предметная группа модуля «Кампус ВЭГУ 24» (далее – ПГ).

4.5.2 Информационно-предметная среда ПГ размещается в разделах меню ПГ, а так же в разделах и подразделах меню «Кампус ВЭГУ 24».

Размещение материалов (или обеспечение прямого доступа к информационным ресурсам) в разделах меню «Кампус ВЭГУ 24» осуществляется в централизованном порядке структурными подразделениями Академии ВЭГУ (материалы Электронно-библиотечной системы, локальные нормативные акты Академии ВЭГУ, записи проведенных учебных занятий и т.п.).

В разделах меню ПГ размещение материалов организовывается преподавателем, являющимся владельцем данной ПГ (т.е. закрепленным за реализацией данной дисциплины).

4.5.3 Взаимодействие обучающихся в ПГ осуществляется на принципах тьюторинга и интерактива.

Тьюторинг осуществляется посредством постановки преподавателем задач перед обучающимся, консультирования, проверки и оценивания исполнения задач.

Интерактивный метод обучения обеспечивается организацией преподавателем в ПГ взаимодействия обучающихся друг с другом в сфере освоения программы дисциплины в разных формах и способах, в т.ч.:

- обязательных в рамках этапа (контрольных точек) БРС и факультативных занятий в форме дискуссий, групповой (командной) творческой работы, группового проектирования, кейс-метода, «мозгового штурма» или игры;

- широким использованием ПГ для общего обмена мнениями при постоянном контроле со стороны преподавателя и корректировки оценок и поощрения лучших сообщений;

- вовлечения обучающихся в формирование базы знаний.

4.5.4 Для ведения образовательной деятельности в учебных корпусах Академии ВЭГУ имеются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Они укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, в т.ч. презентации ППС по дисциплине. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду Академии ВЭГУ.

Полный перечень материально-технического обеспечения по дисциплине указан в Справке о материально-техническом обеспечении основной профессиональной образовательной программы высшего образования.

5. Методические указания обучающемуся

В рамках дисциплины «Управление карьерой» предполагается изучение 5ти тем.

Тема 1. Сущность развития профессионального роста.

1. Участие государства в процессе формирования карьеры
2. Возможности карьерного роста в США, Германии, Японии
3. Опыт финских компаний в формировании карьеры
4. Возможности использования зарубежного опыта карьерного развития в российских компаниях

Тема 2. Управление карьерой

5. Какую роль играет процесс формирования карьеры в системе работы с персоналом

6. Какие требования предъявляются к системе карьерного развития работников в организации

7. Какова сущность понятия карьерные лестницы и их характеристики

8. Каков процесс построения карьерных лестниц

Тема 3. Особенности карьерного развития в зарубежных странах

9. Модели карьерных процессов

10. Какова взаимосвязь между типами карьерной политики и моделями развития карьеры в организации

11. Насколько совместимы общность интересов государства, организации и индивида при достижении работником определенных карьерных ценностей

Тема 4. Роль самоменеджмента в управлении карьерой

12. Сущность и содержание классического рекрутмента

13. Основные черты классического рекрутмента

14. Использование активных методов поиска кандидатов в классическом рекрутменте

15. Технология «солнышко»

Тема 5. Формирования и развития карьерного роста в компании

16. Роль самомаркетинга в процессе становления карьеры

17. Каковы плюсы и минусы индивидуального управления карьерой

18. Технология разработки личного плана развития карьеры

19. Таймменеджмент как инструмент формирования карьерного роста

По итогам освоения дисциплины «Управление карьерой» предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета.

По всем разделам предусмотрено выполнение студентами различных видов самостоятельной работы:

- самостоятельная работа во время основных аудиторных занятий (лекций, семинаров, лабораторных работ);

- самостоятельная работа под контролем преподавателя в форме плановых консультаций и творческих контактов;

- внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении студентом домашних заданий учебного и творческого характера.

Для подготовки к аттестации рекомендуется:

- изучить лекционный и практический материал;

- изучить материалы, представленные по данной дисциплине в библиотеке Академии ВЭГУ или воспользоваться электронной библиотекой;

- использовать самообучающие программы;

- контролировать уровень своих знаний тестами-тренингами.

6. Особенности освоения дисциплины (модуля) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

6.1 Выбор методов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов определяются исходя из их доступности для данной категории обучающихся, определяется содержанием обучения, исходным уровнем имеющихся знаний, уровнем профессиональной подготовки педагогов, особенностями восприятия информации обучающимися. В образовательном процессе предполагается использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социальной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата.

6.2 В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: – надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

– возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения, а также пребывание в указанных помещениях.

6.3 Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

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

| Категории обучающихся | Формы предоставления |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| С нарушением слуха | в печатной форме; в форме электронного документа |
| С нарушением зрения | в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; |
| С нарушением опорно-двигательного аппарата | в печатной форме; в форме электронного документа; |

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

6.5 Процедура промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. При необходимости предусматривается увеличение времени на подготовку к промежуточной аттестации, а также предоставляется дополнительное время для подготовки ответа в ходе контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме, устно с использованием услуг сурдопереводчика);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом, задания предоставляются с использованием сурдоперевода);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

6.6 Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах, а также предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература и специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Проректор по учебно-научной
и воспитательной работе



А.О. Целищев