Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.10.2026 13:14:04
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Поволжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

Высшая школа интеллектуальных систем и кибертехнологий

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Управление карьерой»

Направление подготовки:
27.03.02 «Управление качеством»

Направленность (профиль):
«Управление качеством»

Квалификация выпускника: **бакалавр**

Тольятти 2024г.

Рабочая программа дисциплины *«Управление карьерой»* разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - *бакалавриат* по направлению подготовки *27.03.02 «Управление качеством»*, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 869.

Составители:

к.э.н.,доцент	Торгушина Е.В.
(ученая степень, ученое звание)	(ФИО)

РПД обсуждена на заседании Высшей школы интеллектуальных систем и кибертехнологий

«06» __09__ 2024_ г., протокол № 2__

Директор ВШИСиКТ	к.э.н., доцент	Филлипова О.А.
	(уч.степень, уч.звание)	(ФИО)

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является:

– формирование у обучающихся универсальных компетенций, направленных на развитие навыковсамоорганизации и саморазвития.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	**Код и наименование индикатора достижения компетенции**	**Планируемые результаты обучения по дисциплине**	**Основание (ПС)** *****для профессиональных компетенций
УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИУК-6.1. Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития, образовательного и профессионального роста; подбирает способы решения и средства развития, в том числе в цифровой среде ИУК-6.2. Владеет технологиями и навыками управления своей познавательной деятельностью и ее совершенствования на основе самооценки, самоконтроля и принципов самообразования в течение всей жизни	**Знает:** требования рынка труда и предложения образовательных услуг **Умеет:** анализировать рынок труда; выстраивать траектории собственного профессионального роста с учетом этого анализа **Владеет:** навыками целеполагания ипланирования профессиональной карьеры	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к *обязательной части*Блока 1. Дисциплины (модули) программы бакалавриата (Универсальный модуль).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем и структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет **2з.е. (72 час.)**, их распределение по видам работ и семестрам представлено в таблице.

Виды учебных занятий и работы обучающихся	Трудоемкость, час
Общая трудоемкость дисциплины, час	**72**
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего), в т.ч.:	**24/6**
занятия лекционного типа (лекции)	8/2
занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	16/4
лабораторные работы	-
Самостоятельная работа всего, в т.ч.:	**48/62**
Самоподготовка по темам (разделам) дисциплины	48/62
Выполнение курсового проекта /курсовой работы	-
Контроль (часы на экзамен, зачет)	**-/ 4**
Промежуточная аттестация	**зачет**

Примечание: *-/- объем часов соответственно для очной, заочной форм обучения*

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

В процессе освоения дисциплины может применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В процессе освоения дисциплины обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде и электронно-библиотечным системам.

3.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам

Планируемые результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Контактная работа			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	Обзорная лекция-консультация по изучению учебного курса					Лекция-визуализация
УК-6: ИУК-6.1.; ИУК-6.2.;	Тема 1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития	2/0,5				Лекция-визуализация (в т.ч. в ЭИОС)
	Практическое занятие № 1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития			4/1		Учебная дискуссия, Экспресс-опрос, Выполнение практических заданий Тестирование
	Самостоятельная работа				12/16	Самостоятельное изучение учебных материалов
УК-6: ИУК-6.1.; ИУК-6.2.;	Тема 2. Современное состояние и тенденции развития рынка труда	2/0,5				Лекция-визуализация (в т.ч. в ЭИОС)
	Практическое занятие № 2. Современное состояние и тенденции развития рынка труда			4/1		Учебная дискуссия, Экспресс-опрос, Выполнение практических заданий Тестирование
	Самостоятельная работа				12/16	Самостоятельное изучение учебных материалов Подготовка докладов/ сообщений к семинарским занятиям
УК-6: ИУК-6.1.; ИУК-6.2.;	Тема 3. Профессиональная карьера, методы планирования	2/0,5				Лекция-визуализация (в т.ч. в ЭИОС)
	Практическое занятие № 3. Профессиональная карьера, методы планирования			4/1		Учебная дискуссия, Экспресс-опрос, Выполнение практических заданий Тестирование
	Самостоятельная работа				12/15	Самостоятельное изучение учебных материалов
УК-6: ИУК-6.1.; ИУК-6.2.;	Тема 4 Обучение в течение всей жизни (LifeLongLearning - LLL) и профессиональное развитие: школа, университет, профессиональная карьера.	2/0,5				Лекция-визуализация (в т.ч. в ЭИОС)
	Практическое занятие № 4. Обучение в течение всей жизни (LifeLongLearning - LLL) и профессиональное развитие: школа, университет, профессиональная карьера.			4/1		Учебная дискуссия, Экспресс-опрос, Выполнение практических заданий Тестирование
	Самостоятельная работа				12/15	Самостоятельное изучение учебных материалов Подготовка эссе
	ИТОГО	**8/2**	**-**	**16/4**	**48/62**	

Примечание: *-/- объем часов соответственно для очной, заочной форм обучения*

4.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Общие методические рекомендации по освоению дисциплины, образовательные технологии

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплины в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов **образовательных технологий:**

-балльно-рейтинговая технология оценивания;

- электронное обучение;

- проблемное обучение;

- разбор конкретных ситуаций;

- информационные технологии: Miro, Google-документы, Zoom

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

4.2.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на занятиях лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала.

Лекционные занятия проводятся в поточной аудитории с применением мультимедийного проектора в виде учебной презентации или в ЭИОС университета.

В ходе лекционных занятий рекомендуется конспектирование учебного материала. Возможно ведение конспекта лекций в виде интеллект-карт.

Отдельные темы предлагаются для самостоятельного изучения (конспектируются).

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям / лабораторным работам и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

4.3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на лабораторных работах

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

4.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на занятиях семинарского типа

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также выполнение практических работ и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;

- получение умений и навыков составления отчетов по практическим работам, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;

- подведение итогов занятий по рейтинговой системе, согласно технологической карте дисциплины.

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4.5. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа студентов включает:

1. Изучение учебной литературы по курсу.

2. Решение практических ситуаций и задач, прохождение онлайн-курсов

3. Работу с ресурсами Интернет

9. Подготовку к промежуточной аттестации по курсу

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы.

Для обучающихся по заочной форме обучения самостоятельная работа является основным видом учебной деятельности.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный учебный курс, созданный в ЭИОС университета http://sdo.tolgas.ru/

4.6. Методические указания для выполнения курсового проекта / работы

Выполнение курсового проекта/ работы учебным планом не предусмотрено.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Вся литература, включенная в данный перечень, представлена в виде электронных ресурсов в электронной библиотеке университета (ЭБС). Литература, используемая в печатном виде, представлена в научной библиотеке университета в объеме не менее 0,25 экземпляров на одного обучающегося.

Основная литература

1. Исаченко, И. И. Основы самоменеджмента : учеб.для вузов по направлению подгот. 38.03.02 "Менеджмент" (квалификация (степень) "бакалавр") / И. И. Исаченко. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 312 с. - (Высшее образование). - Практ. задания. - URL: https://znanium.com/read?id=388967 (дата обращения: 20.12.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-005304-2. - 978-5-16-104777-4. - Текст : электронный.

2. Персональный менеджмент : учеб.для вузов по направлениям 38.03.02 "Менеджмент", 38.03.03 "Упр. персоналом", 38.03.04 "Гос. и муницип. упр." (квалификация (степень) "бакалавр") / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко, Ф. Е. Удалов, И. С. Чемезов ; под общ. ред. С. Д. Резника. - 6-е изд., перераб. и доп. - Документ Bookread2. - Москва : ИНФРА-М, 2023. - 453 с. - (Высшее образование - Бакалавриат). - Прил. - Глоссарий. - URL: https://znanium.ru/read?id=421051 (дата обращения: 29.01.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-107285-1. - Текст :электронный.

3. Резник, С. Д. Основы личной конкурентоспособности менеджера : учеб.пособие по направлению 38.03.02 "Менеджмент" / С. Д. Резник, А. А. Сочилова ; под общ. ред. С. Д. Резника. - 2-е изд., стер. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 224 с. - (Высшее образование - Бакалавриат). - Прил. - URL: https://znanium.com/read?id=354552 (дата обращения: 20.12.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-100686-3. - Текст : электронный.

4. Сотникова, С. И.Управление персоналом. Деловая карьера : учеб.пособие для вузов по направлению подгот. "Упр. персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / С. И.Сотникова. - Изд. 2-е, доп. и перераб. - Документ read. - Москва : РИОР [и др.], 2018. - 327 с. - (Высшее образование). - Слов. - URL: https://znanium.com/read?id=372060 (дата обращения: 20.102.2022). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-369-01455-4. - 978-5-16-011238-1. - 978-5-16-103395-1. - Текст : электронный.

5. Шарипов, Ф. В.Как учиться успешно. Теория и практика учебной деятельности : учеб.пособие / Ф. В. Шарипов. - Документ read. - Москва :Универ. книга, 2020. - 578 с. - URL: https://znanium.com/read?id=3673764 (дата обращения: 23.09.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-98699-261-7. - Текст : электронный.

Дополнительная литература

6. Граттон, Л. Будущее работы. Что нужно делать сегодня, чтобы быть востребованным завтра / Л. Граттон ; пер. с англ. [С. Новицкая]. - Москва : Альпина Паблишер, 2012. - 252 с. - ISBN 978-5-9614-1724-1 : 400-00. - Текст : непосредственный.

7. Джанда, М. Сожги свое портфолио! То, чему не учат в дизайнерских школах / М. Джанда ; пер. с англ. С. Силинский. - Санкт-Петербург : Питер, 2015. - 384 с. : ил. - ISBN 978-5-496-01059-7 : 750-00. - Текст : непосредственный

8. Панкратова, И. А. Настольная книга карьериста / И. А. Панкратова, А. А. Бочарова. - Москва [и др.] : Дашков и К [и др.], 2012. - 152 с. - Прил. - ISBN 978-5-394-01318-8 : 105-60. - Текст : непосредственный.

9. Профессиональное самоопределение : слов.терминов : метод. пособие работникам профориентац. центров, профконсультантам, учителям, педагогам учреждений нач. и сред. проф. образования, работникам психол. служб учеб. заведений / под ред. С. Н. Чистяковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Академия, 2014. - 124 с. - (Профессиональная ориентация). - ISBN 978-5-4468-0770-3 : 375-45. - Текст : непосредственный.

10. Резник, С. Д. Студент вуза: технологии и организация обучения : учеб.для вузов по направлению подгот. 38.03.02 "Менеджмент" (квалификация (степень) "бакалавр") / С. Д. Резник, И. А. Игошина ; под ред. С. Д. Резника. - 5-е изд., перераб. и доп. - Документ Bookread2. - Москва :ИНФРА-М, 2021. - 391 с. - (Высшее образование - Бакалавриат) (Высшее образование:Бакалавриат). - Глоссарий ключевых сл. - Прил. - URL: https://znanium.ru/read?id=373419 (дата обращения: 29.01.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN ISBN 978-5-16-107287-5. - Текст : электронный.

11. Резник, С. Д. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры : учеб.пособие для вузов / С. Д. Резник, И. А. Игошина ; под общ. ред. С. Д. Резника. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - Документ Bookread2. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 508 с. - (Менеджмент в высшей школе). - Глоссарий. - Прил. - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=373095# (дата обращения: 20.02.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-004587-0. - Текст : электронный.

12. Темплар, Р. Правила карьеры. Всё, что нужно для служебного роста / Р. Темплар ; пер. с англ. - 5-е изд. - Документ Bookread2. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 242 с. - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=916132 (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-9614-5176-4. - Текст : электронный.

13. Резник, С. Д. Персональный менеджмент : практикум / С. Д. Резник, В. В. Бондаренко, И. С. Чемезов ; под общ.ред. С. Д. Резника. - 4-е изд., перераб. и доп. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 306 с. - (Высшее образование - Бакалавриат). - Прил. - URL: https://znanium.ru/read?id=370750 (дата обращения: 29.05.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-107589-0. - Текст : электронный.

14. Управление карьерой : учеб. пособие (практикум) / Сев.-Кавказ. федер. ун-т. - Документ Reader. - Ставрополь : СКФУ, 2022. - 98 с. - URL: https://reader.lanbook.com/book/386705 (дата обращения: 29.02.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

15. Управление карьерой : учеб.видеокейс [по дисциплине "Упр. человеческими ресурсами"] / авт. сцен. С. А. Беззубцев. - Санкт-Петербург : Решение: учеб.видео, 2013. - 670 МБ, 16 мин. - (Управление человеческими ресурсами). - DVD. - В прил.: одноимен. кн. - 5850-00. - Текст (визуальный). Изображение (визуальное). Устная речь (слуховая) : электронные.

5.2. Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы, интернет-ресурсы

1. Polpred.com. Обзор СМИ. Полнотекстовая, многоотраслевая база данных (БД) [Электронный ресурс]. - Режим доступа:http://polpred.com/. – Загл. с экрана.
2. Базы данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ РАН) по естественным, точным и техническим наукам Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.viniti.ru. – Загл. с экрана.
3. Открытое образование [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://openedu.ru/. - Загл с экрана.
4. Университетская информационная система Россия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://uisrussia.msu.ru/. – Загл. с экрана.
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.gks.ru/ – Загл. с экрана.
6. Финансово-экономические показатели Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.minfin.ru/ru/statistics/ – Загл. с экрана.
7. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт компании «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/. – Загл. с экрана.
8. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://elibrary.ru/defaultx.asp. - Загл с экрана.
9. BOOK. RU [Электронный ресурс] : электрон.б-ка. - Режим доступа: http://www.book.ru/. - Загл. с экрана.
10. За партой. РУ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://za-partoj.ru/d/econ/econ285.htm. - Загл. с экрана.
11. Издательский дом Гребенникова [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.grebennikon.ru. - Загл. с экрана.
12. Электронно-библиотечная система Лань [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://e.lanbook.com/. – Загл. с экрана.
13. Электронно-библиотечная система Znanium.com [Электронный ресурс]. - Режим доступа:http://znanium.com/. – Загл. с экрана.
14. Электронная библиотечная система Поволжского государственного университета сервиса [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://elib.tolgas.ru/. - Загл. с экрана.

5.3. Программное обеспечение

Информационное обеспечениеучебногопроцесса по дисциплине осуществляется с использованиемследующегопрограммногообеспечения (лицензионного и свободно распространяемого), в том числе отечественного производства:

№ п/п	Наименование	Условия доступа
1	MicrosoftWindows	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
2	MicrosoftOffice	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
3	КонсультантПлюс	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
4	СДО MOODLE	из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет (лицензионный договор)

6. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Занятия лекционного типа.Учебные аудитории для занятий лекционного типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентации по темам лекций), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

Занятия семинарского типа.Учебные аудитории для занятий семинарского типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Промежуточная аттестация. Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используются компьютерные классы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета и/или учебные аудитории, укомплектованные мебелью и техническими средствами обучения.

Самостоятельная работа. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интеренет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся используются:

компьютерные классы университета;

библиотека (медиазал), имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами сдоступом к базам данных и сети Интернет.

Электронная информационно-образовательная среда университета (ЭИОС).Каждыйобучающийсявтечениевсегопериодаобученияобеспеченндивидуальнымнеограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС)http://sdo.tolgas.ru/из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", как на территории университета, так и вне ее.

ЭИОС университета обеспечивает:

доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;

формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

В случае реализации образовательной программы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий ЭИОС дополнительно обеспечивает:

фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательной программы;

проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети "Интернет".

7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

8.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

Шкала оценки результатов освоения дисциплины, сформированности результатов обучения

Форма проведения промежуточной аттестации	**Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения**		**Шкала оценки уровня освоения дисциплины**		
	Уровневая шкала оценки компетенций	100 бальная шкала, %	100 бальная шкала, %	5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
Зачет (по накопительному рейтингу или компьютерное тестирование)	допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	не зачтено
	пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
			70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
	повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	зачтено

По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации в соответствии за набранными за семестр баллами (по накопительному рейтингу).Студентам, набравшим в ходе текущего контроля успеваемости по дисциплине от 61 до 100 баллов и выполнившим все обязательные виды запланированных учебных занятий, по решению преподавателя без прохождения промежуточной аттестации выставляется оценка в соответствии со шкалой оценки результатов освоения дисциплины.

***Результат обучения считается сформированным (повышенный уровень)**, если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний, использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 86 до 100, что соответствует повышенному уровню сформированности результатов обучения.*

***Результат обучения считается сформированным (пороговый уровень)**, если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 61 до 85,9, что соответствует пороговому уровню сформированности результатов обучения.*

***Результат обучения считается несформированным**, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже 61, что соответствует допороговому уровню.*

Формы текущего контроля успеваемости

Формы текущего контроля	Количество контрольных точек	Количество баллов за 1 контр. точку	Макс. возм. кол-во баллов
Эссе по темам практических занятий	4	10	40
Решение практических заданий	2	10	20
Тестирование	2	5	10
Экспресс-опрос	2	10	20
Творческий рейтинг (участие в конференциях, олимпиадах) Дополнительные баллы за активное изучение дисциплины	1	10	10
			100 баллов

Система оценивания представлена в электронном учебном курсе по дисциплине http://sdo.tolgas.ru/.

8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ

8.1.1. Типовые задания к практическим (семинарским) занятиям

Тема 1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития

Тематика рефератов:
1. Карьера как процесс личностного и профессионального развития человека.
2. Выбор карьеры: сущность и характеристики.
3. Планирование карьеры: сущность, характеристики
4. Реализация карьеры: сущность, характеристики.
5. Анализ и коррекция карьеры: сущность, характеристики.
6. Терминология (понятийный аппарат) сферы труда и системы профессионального образования: «профессия», «вид профессиональной деятельности», «специальность», «квалификация»
7. Возможные пути достижения и повышения уровня квалификации в рамках профессии

Задание 1
Провести классификацию видов карьеры, заполнив соответствующие графы таблицы.

Таблица - Классификация видов карьеры

Классификационные признаки	Виды карьеры по соответствующему - признаку
1	2

Задание 2
Описать, заполнив соответствующие графы таблицы, период и основные характеристики каждого из этапов карьеры.

Таблица - Этапы карьеры

Этап	Основные характеристики этапа
1	2

Тема 2. Современное состояние и тенденции развития рынка труда

Тематика рефератов:
1. Анализ и прогноз ситуации на рынке труда
2. Ошибки и затруднения при выборе профессии, места работы.
3. Программа социально-экономического развития региона. Построение карты инновационных проектов региона. Выявление и ранжирование востребованных профессий. Сравнительный анализ потребности в кадрах в отрасли на общероссийском и региональном рынке труда
4. Способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет. Отбор и анализ эффективных способов поиска работы, в том числе с использованием ресурсов Интернет.
5. Цифровая экономика и ключевые компетенции цифровой экономики. Сквозные цифровые технологии и преобразование приоритетных отраслей экономики и социальной сферы. Выявление ключевых компетенций цифровой экономики по отрасли. Перспективы развития отрасли.

Задание 1
Используя статистические данные по РФ и региону за последние 5 лет, проанализировать:
- динамику численности и структуры экономически активногонаселения;
- динамику отраслевой структуры занятости;
- динамику региональной структуры занятости;
- динамику основных показателей безработицы.
Сделать выводы.

Задание 2

В городе проживает 170 тыс. человек в возрасте до 16 лет; мужчин в возрасте от 16 до 59 лет – 150 тыс. человек, женщин в возрасте от 16 до 54 лет – 166 тыс. человек и 76 тыс. человек старшихвозрастов.

Численность неработающих инвалидов 1-й и 2-й групп в трудоспособном возрасте и неработающих пенсионеров в трудоспособном возрасте составляет 1% от общего числа лиц в трудоспособномвозрасте. Фактически работают 2% лиц моложе 16 лет и 8% лицстарших возрастов.

Известно, что в городе 300 тыс. жителей являются работающими, из которых 292 тыс. человека находятся в трудоспособном возрасте.

Определить:

- долю населения в трудоспособном возрасте;
- коэффициенты пенсионной, потенциальной и общей нагрузки;
- численность трудовых ресурсов;
- коэффициенты трудоспособности всего населения и населения в трудоспособном возрасте;
- коэффициенты занятости всего населения, населения в трудоспособном возрасте, трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Задание 3

Численность экономически активного населения составляет76 млн человек; общая численность безработных – 6,6 млн человек;численность зарегистрированных службой занятости безработных –2,2 млн человек, количество заявленных в службу занятости вакансий – 0,29 млн рабочих мест.

Рассчитайте уровни общей и регистрируемой безработицы икоэффициент напряженности рынка труда.

Тема 3. Профессиональная карьера, методы планирования

Тематика рефератов:

1. Профессионализм: психологическое, управленческое и операциональное содержание.
2. Профессионализм и карьера.
3. Карьерный потенциал личности.
4. Карьерное пространство человека.
5. Технология самомаркетинга.
6. Профессиональная карьера: понятие, функции, виды, модели. Этапы профессионального и карьерного развития.
7. Карьерограмма как инструмент управления карьерой. Способы планирования профессиональной карьеры. Методы планирования карьеры.
8. Индивидуальный план карьерного развития. Проектирование плана карьерного развития на основе отраслевой рамки квалификаций, профессиональных стандартов и тенденций развития отраслевого рынка труда.

Задание 1

Сравнить такие понятия как карьера, деловая карьера, административная карьера. В чем между ними разница?

Задание 2

Пользуясь методикой Дж. Голланда, определить свой тип личности? Проанализировать соответствие сферы вашей профессиональной деятельности данному типу личности.

Задание 3

Определить индекс Майерс-Бриггс. Проанализировать, в какой степени работа позволяет реализовать доминирующие качества личности? Что нужно сделать для обеспечения более полной самореализации?

Задание 4

При помощи методики В. Э. Мильмана проанализировать структуру вашей мотивационной сферы? Способствует ли ваша профессиональная деятельность удовлетворению значимых потребностей?

Задание 5

Пользуясь методикой «Якоря карьеры» определить выраженность у вас различных карьерных ориентаций? Позволяет ли ваша профессиональная деятельность реализовать доминирующие ориентации?

Тема 4. Обучение в течение всей жизни (LifeLongLearning - LLL) и профессиональное развитие: школа, университет, профессиональная карьера.

Тематика рефератов:

1. Роль профессионального развития в концепции психологии жизненного пути.
2. Принципы, методы и формы психодиагностической работы в области профессионального развития. Личностный фактор в диагностике профессионального становления. Методики профессиональной психологии и самодиагностика профессионального выбора.
3. Политический, экономический и социальный контекст профессионального выбора. Роль средовых факторов в профессиональном выборе на разных этапах жизненного пути. Роль субъектности в современном поле профессиональной жизни.

Задание 1

Выстроить в порядке важности свои информационные источники для поиска работы:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Задание 2

Построить свою сеть контактов (кто, как и чем может помочь Вам в поиске работы).

Таблица - Сеть контактов при поиске работы

Кто	Как и когда	Чем

Задание 3

Изучив методические материалы по написанию резюме, составить резюме на фирменном бланке ПВГУС, отражающее ваши персональные данные и квалификационные характеристики на текущую дату

Задание 4

С использованием нижеперечисленных и иных интернет-ресурсов найди предприятие, в котором Вы бы хотели работать после окончания вуза, а так же вакантную должность на нем не зависимо от стажа работы:

1. Career.ru
2. Hh.ru
3. Trudvsem.ru
4. Superjob.ru
5. Ctv.swsu.ru
6. Rosrabota.ru
7. RabotaVGorode.ru

Задание 5

Подробно изучив требования к кандидату на вакансию, выбранную в задании 2, составить резюме, которое, по вашему мнению, удовлетворит требования работодателя, и сопроводительное письмо в организацию на имя должностного лица.

Задание 6

Сравнить резюме, составленное в задании 2 и в задании 3 и составить план по приобретению профессиональных знаний, дополнительных навыков, приобретения опыта работы (при необходимости) и развития личностных компетенций на ближайшие 5 лет (с детализацией по годам).

Задание 7

Представьте, что вы устраиваетесь на должность программиста в управление информатизации. Используя данную информацию, заполните таблицу 1.

Таблица – Справочники и классификаторы

Наименование	Справочник классификатора	Код	Содержание
Вид деятельности	ОКВЭД Общероссийский классификатор видов экономической деятельности		
Специальность по образованию	ОКСО Общероссийский классификатор специальностей по образованию		
Занятие	ОКЗ Общероссийский классификатор занятий		
Профессия, должность	ОКПДТР Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов		
Квалификация	ЕКС Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих		

Задание 8

Представьте, что вы устраиваетесь на должность инженер-механика на предприятие АО «СОАТЭ», который является одним из ведущих производителей автокомпонентов на российском автомобильном рынке. СОАТЭ имеет мощный производственный потенциал, помимо собственных сборочных линий, имеет современное инструментальное производство, которое обеспечивает предприятие собственной оснасткой: от разработки до изготовления. Используя данную информацию, заполните таблицу в соответствии с заданием 1.

Задание 9

Представьте, что вы устраиваетесь на должность разработчика программного обеспечения на предприятие ООО «ВТИ-Сервис» - поставщика всего спектра торгового оборудования и онлайн-касс, систем безопасности и мониторинга, специализированного торгового ПО и IT услуг в городе К. Используя данную информацию, заполните таблицу в соответствии с заданием 1.

8.1.2. Типовые тестовые задания

Тема 1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития

Тематика рефератов:

1. Карьера как процесс личностного и профессионального развития человека.
2. Выбор карьеры: сущность и характеристики.

3. Планирование карьеры: сущность, характеристики
4. Реализация карьеры: сущность, характеристики.
5. Анализ и коррекция карьеры: сущность, характеристики.
6. Терминология (понятийный аппарат) сферы труда и системы профессионального образования: «профессия», «вид профессиональной деятельности», «специальность», «квалификация»
7. Возможные пути достижения и повышения уровня квалификации в рамках профессии

Задание 1

Провести классификацию видов карьеры, заполнив соответствующие графы таблицы.

Таблица - Классификация видов карьеры

Классификационные признаки	Виды карьеры по соответствующему - признаку
1	2

Задание 2

Описать, заполнив соответствующие графы таблицы, период и основные характеристики каждого из этапов карьеры.

Таблица - Этапы карьеры

Этап	Основные характеристики этапа
1	2

Тема 2. Современное состояние и тенденции развития рынка труда

Тематика рефератов:

1. Анализ и прогноз ситуации на рынке труда
2. Ошибки и затруднения при выборе профессии, места работы.
3. Программа социально-экономического развития региона. Построение карты инновационных проектов региона. Выявление и ранжирование востребованных профессий. Сравнительный анализ потребности в кадрах в отрасли на общероссийском и региональном рынке труда
4. Способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет. Отбор и анализ эффективных способов поиска работы, в том числе с использованием ресурсов Интернет.
5. Цифровая экономика и ключевые компетенции цифровой экономики. Сквозные цифровые технологии и преобразование приоритетных отраслей экономики и социальной сферы. Выявление ключевых компетенций цифровой экономики по отрасли. Перспективы развития отрасли.

Задание 1

Используя статистические данные по РФ и региону за последние 5 лет, проанализировать:

- динамику численности и структуры экономически активногонаселения;
- динамику отраслевой структуры занятости;
- динамику региональной структуры занятости;
- динамику основных показателей безработицы.

Сделать выводы.

Задание 2

В городе проживает 170 тыс. человек в возрасте до 16 лет; мужчин в возрасте от 16 до 59 лет – 150 тыс. человек, женщин в возрасте от 16 до 54 лет – 166 тыс. человек и 76 тыс. человек старших возрастов.

Численность неработающих инвалидов 1-й и 2-й групп в трудоспособном возрасте и неработающих пенсионеров в трудоспособном возрасте составляет 1% от общего числа лиц в трудоспособном возрасте. Фактически работают 2% лиц моложе 16 лет и 8% лиц старших возрастов.

Известно, что в городе 300 тыс. жителей являются работающими, из которых 292 тыс. человека находятся в трудоспособном возрасте.

Определить:

- долю населения в трудоспособном возрасте;
- коэффициенты пенсионной, потенциальной и общей нагрузки;
- численность трудовых ресурсов;
- коэффициенты трудоспособности всего населения и населения в трудоспособном возрасте;
- коэффициенты занятости всего населения, населения в трудоспособном возрасте, трудоспособного населения в трудоспособном возрасте.

Задание 3

Численность экономически активного населения составляет76 млн человек; общая численность безработных – 6,6 млн человек; численность зарегистрированных службой занятости безработных –2,2 млн человек, количество заявленных в службу занятости вакансий – 0,29 млн рабочих мест.

Рассчитайте уровни общей и регистрируемой безработицы и коэффициент напряженности рынка труда.

Тема 3. Профессиональная карьера, методы планирования

Тематика рефератов:

9. Профессионализм: психологическое, управленческое и операциональное содержание.
10. Профессионализм и карьера.
11. Карьерный потенциал личности.
12. Карьерное пространство человека.
13. Технология самомаркетинга.
14. Профессиональная карьера: понятие, функции, виды, модели. Этапы профессионального и карьерного развития.
15. Карьерограмма как инструмент управления карьерой. Способы планирования профессиональной карьеры. Методы планирования карьеры.
16. Индивидуальный план карьерного развития. Проектирование плана карьерного развития на основе отраслевой рамки квалификаций, профессиональных стандартов и тенденций развития отраслевого рынка труда.

Задание 1

Сравнить такие понятия как карьера, деловая карьера, административная карьера. В чем между ними разница?

Задание 2

Пользуясь методикой Дж. Голланда, определить свой тип личности? Проанализировать соответствие сферы вашей профессиональной деятельности данному типу личности.

Задание 3

Определить индекс Майерс-Бриггс. Проанализировать, в какой степени работа позволяет реализовать доминирующие качества личности? Что нужно сделать для обеспечения более полной самореализации?

Задание 4

При помощи методики В. Э. Мильмана проанализировать структуру вашей мотивационной сферы? Способствует ли ваша профессиональная деятельность удовлетворению значимых потребностей?

Задание 5

Пользуясь методикой «Якоря карьеры» определить выраженность у вас различных карьерных ориентаций? Позволяет ли ваша профессиональная деятельность реализовать доминирующие ориентации?

Тема 4. Обучение в течение всей жизни (Life Long Learning - LLL) и профессиональное развитие: школа, университет, профессиональная карьера.

Тематика рефератов:

4. Роль профессионального развития в концепции психологии жизненного пути.
5. Принципы, методы и формы психодиагностической работы в области профессионального развития. Личностный фактор в диагностике профессионального становления. Методики профессиональной психологии и самодиагностика профессионального выбора.
6. Политический, экономический и социальный контекст профессионального выбора. Роль средовых факторов в профессиональном выборе на разных этапах жизненного пути. Роль субъектности в современном поле профессиональной жизни.

Задание 1

Выстроить в порядке важности свои информационные источники для поиска работы:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Задание 2

Построить свою сеть контактов (кто, как и чем может помочь Вам в поиске работы).

Таблица - Сеть контактов при поиске работы

Кто	Как и когда	Чем

Задание 3

Изучив методические материалы по написанию резюме, составить резюме на фирменном бланке ПВГУС, отражающее ваши персональные данные и квалификационные характеристики на текущую дату

Задание 4

С использованием нижеперечисленных и иных интернет-ресурсов найди предприятие, в котором Вы бы хотели работать после окончания вуза, а так же вакантную должность на нем не зависимо от стажа работы:

1. Career.ru
2. Hh.ru
3. Trudvsem.ru
4. Superjob.ru
5. Ctv.swsu.ru

6. Rosrabota.ru
7. RabotaVGorode.ru

Задание 5

Подробно изучив требования к кандидату на вакансию, выбранную в задании 2, составить резюме, которое, по вашему мнению, удовлетворит требования работодателя, и сопроводительное письмо в организацию на имя должностного лица.

Задание 6

Сравнить резюме, составленное в задании 2 и в задании 3 и составить план по приобретению профессиональных знаний, дополнительных навыков, приобретения опыта работы (при необходимости) и развития личностных компетенций на ближайшие 5 лет (с детализацией по годам).

Задание 7

Представьте, что вы устраиваетесь на должность программиста в управление информатизации. Используя данную информацию, заполните таблицу 1.

Таблица – Справочники и классификаторы

Наименование	Справочник классификатора	Код	Содержание
Вид деятельности	ОКВЭД Общероссийский классификатор видов экономической деятельности		
Специальность по образованию	ОКСО Общероссийский классификатор специальностей по образованию		
Занятие	ОКЗ Общероссийский классификатор занятий		
Профессия, должность	ОКПДТР Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов		
Квалификация	ЕКС Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих		

Задание 8

Представьте, что вы устраиваетесь на должность инженер-механика на предприятие АО «СОАТЭ», который является одним из ведущих производителей автокомпонентов на российском автомобильном рынке. СОАТЭ имеет мощный производственный потенциал, помимо собственных сборочных линий, имеет современное инструментальное производство, которое обеспечивает предприятие собственной оснасткой: от разработки до изготовления. Используя данную информацию, заполните таблицу в соответствии с заданием 1.

Задание 9

Представьте, что вы устраиваетесь на должность разработчика программного обеспечения на предприятие ООО «ВТИ-Сервис» - поставщика всего спектра торгового оборудования и онлайн-касс, систем безопасности и мониторинга, специализированного торгового ПО и IT услуг в городе К. Используя данную информацию, заполните таблицу в соответствии с заданием 1.

8.1.2. Типовые тестовые задания

Тема 1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития

1. Безработные - это:
а) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированные в Федеральной Службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней
б) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способные к участию в трудовом процессе Подготовка докладов/ сообщений к семинарским занятиям
в) лица трудоспособного возраста получающих пенсии по старости на льготных основаниях (мужчины в возрасте 50-59 лет, женщины - 45-54 года)

2. Выделите категории населения, которые относятся к экономически активному населению:
а) занятое население
б) безработные
в) трудоспособное население
г) трудовые ресурсы
д) ищущие работу
е) граждане старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве

3. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению:
а) работающие по найму
б) имеющие оплачиваемую работу (службу)
в) лица в местах лишения свободы
г) самостоятельно обеспечивающие себя работой
д) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком
е) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность
ж) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе
з) проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел
и) трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах;
к) трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях
л) работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

4. К экономически неактивному населению относятся:
а) работающие по найму
б) имеющие оплачиваемую работу (службу)
в) лица в местах лишения свободы
г) самостоятельно обеспечивающие себя работой
д) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком
е) избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность
ж) временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе

з) проходящие службу в Вооруженных Силах, внутренних и железнодорожных войсках, органах государственной безопасности и внутренних дел
и) трудоспособные граждане, обучающиеся в общеобразовательных школах, профессионально-технических училищах
к) трудоспособные граждане, проходящие заочный и курс обучения в высших, средних специальных и других учебных заведениях
л) работающие граждане других стран, временно пребывающие на территорию страны.

5. Профессиональный стандарт это:

6. Квалификация это:

Тема 2. Современное состояние и тенденции развития рынка труда

1. Люди, приходящие в отдел кадров в поиске работы, есть:
а) самопроявившиеся кандидаты
б) безработные
в) неквалифицированные работники

2. Какие из перечисленных тезисов не относятся к основным этапам активной деятельности по трудоустройству
а) установление контакта с работодателем (письменно, по телефону, с помощью электронной почты, факса, в некоторых случаях – путем личного обращения)
б) подготовка к собеседованию (подготовка необходимой документации, «проигрывание» ситуации собеседования, пробное прохождение предполагаемых тестов, составление списка вопросов, сбор информации о фирме и потенциальном работодателе и т.д.)
в) оформление срочного трудового договора

3 Личностная характеристика дается в форме
а) глаголов
б) существительных
в) прилагательных

4. Термин «Вакансия» представляет собой
а) область приложения духовных и физических сил человека, дающая ему взамен приложенного им труда возможность существования и развития
б) свободное рабочее место
в) процесс профессиональной деятельности
г) способ движения в профессиональной сфере под влиянием внутренних и внешних стихийных сил

5. При поиске в работе, в психологии применяют правило «4П»: Подготовка, Позитивное мышление, Поступки и …. Какое четвертое действие применяют в поиске работы?
а) Прямолинейность
б) Память
в) Практика
г) Пластичность

6. Краткое описание биографии потенциального работника, где указываются образование, опыт, личностная характеристика и иная информация
а) резюме
б) автобиография
в) сопроводительное письмо

7. Специальная беседа на общественные, научные учебные и карьерные темы – это
а) тестирование
б) экзамен
в) собеседование

8. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:
а) отбор кандидатов
б) найм работника
в) подбор кандидатов
г) заключение контракта
д) привлечение кандидатов

9. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:
а) анализ анкетных данных
б) профессиональное испытание
в) экспертиза почерка

10. Что представляет процесс набора персонала:
а) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность
б) прием сотрудников на работу
процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности

11. Рынок труда – это
а) рынок кратко-, средне- и долгосрочных кредитов, инвестиций, ценных бумаг, вкладов, долговых инструментов
б) рынок, на котором происходит реализация услуг различного характера
в) совокупность реальных и потенциальных продавцов и покупателей рабочей силы, а также отношения между ними

Тема 3. Профессиональная карьера, методы планирования

1. К числу факторов, формирующих стремление к должностному росту у молодых специалистов, не относятся:
а) наличие системы карьерного продвижения в организации
б) отсутствие курса подготовки молодых специалистов основам и методам управления, применяемым в организации
в) перспективное планирование должностного продвижения конкретных специалистов
г) свободная информация об открывающихся перспективах продвижения в организации

2. Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:
а) анализ врожденных психофизических качеств
б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации
в) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности
г) анализ перспектив изменения рынка труда в регионе на перспективу.

3. Мотивация как управленческое воздействие на процесс карьерного роста имеет целью:
а) сближение внутренних мотивов с внешними стимулами, сопровождающими ту или иную карьерную позицию
б) сближение личных амбиций и возможностей организации
в) установление классового мира
г) снижение межклассовой и межгрупповой борьбы.

4. К целям, которые ставят перед собой в карьерном росте, не относятся:
а) заниматься желаемым видом деятельности или занимать должность, соответствующей нашей самооценке
б) занимать должность, развивающую личные способности
в) иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются
г) получить кабинет с хорошим видом из окна

5. Планирование деловой карьеры конкретного индивида предусматривает:
а) предварительное обеспечение вакантными должностями всех работников с более высоким рейтингом
б) принудительное освобождение должностей лицами предпенсионного возраста
в) создание новых должностей специально для лиц, получивших в ходе оценки наивысший рейтинг
г) выявление всех высвобождающихся в перспективе должностей и определение процедуры подбора на них наиболее подходящих претендентов

6. Правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические, профессиональные отношения между работодателем и наемными работниками в организации, есть:
а) трудовое соглашение
б) трудовой договор
в) коллективный договор

7. Трудовой коллектив:
а) группа занятая общественно научной деятельностью
б) совокупность людей
в) организация группы работников созданная для реализации производственных целей
г) совокупность людей объединённых общностью интересов деятельности

8. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме:
а) вредный
б) безопасные
в) нестабильный
г) опасный

9. Какие документы не нужны при трудоустройстве?
а) трудовая книжка
б) справка об окончании кружка
в) документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию
г) паспорт
д) резюме
е) аттестат или диплом
ж) заявление

10. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста … лет:
а) восемнадцати

б) шестнадцати
в) семнадцати

Тема 4 Обучение в течение всей жизни (Life Long Learning - LLL) и профессиональное развитие: школа, университет, профессиональная карьера.

1. Краткое описание биографии потенциального работника, где указываются образование, опыт, личностная характеристика и иная информация
г) резюме
д) автобиография
е) сопроводительное письмо

2. Специальная беседа на общественные, научные учебные и карьерные темы – это
г) тестирование
д) экзамен
е) собеседование

3. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:
е) отбор кандидатов
ж) найм работника
з) подбор кандидатов
и) заключение контракта
к) привлечение кандидатов

4. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:
г) анализ анкетных данных
д) профессиональное испытание
е) экспертиза почерка

5. Что представляет процесс набора персонала:
в) создание достаточно представительного списка квалифицированных кандидатов на вакантную должность
г) прием сотрудников на работу
д) процесс селекции кандидатов, обладающих минимальными требованиями для занятия вакантной должности

6. Какая адаптация связана с включением работника в систему взаимоотношений коллектива с его традициями, нормами жизни:
а) профессиональная адаптация
б) социально-психологическая адаптация
в) психофизиологическая адаптация
г) трудовая

7. Административный способ разрешения конфликтной ситуации предполагает:
беседу, просьбу
убеждение
разъяснение требований к работе и неправомерных действий конфликтующих
разрешение конфликта по приговору – решение комиссии, приказ руководителя организации, решение суда.

8. С точки зрения организационных уровней конфликты подразделяются на:
внешние и внутренние
конструктивные и деструктивные
горизонтальные и вертикальные
деловые и личные

9. Повышение способности организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов оказываемых услуг/производимых товаров путем использования добавочных или альтернативных источников рабочей силы представляет:
а) численную адаптацию рабочей силы
б) функциональную адаптацию рабочей силы
в) дистанционную адаптация рабочей силы
г) финансовая адаптация рабочей силы
д) лизинг рабочей силы

10. Способность организации изменять и приводить профессиональноквалификационные структуру своих работников в соответствии с требованиями изменившейся трудовой нагрузки представляет:
а) численную адаптацию рабочей силы
б) функциональную адаптацию рабочей силы
в) дистанционную адаптация рабочей силы
г) финансовая адаптация рабочей силы
д) лизинг рабочей силы

8.1.3.Типовые вопросы для устного (письменного) экспресс-опроса

Тема 1. Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития

1. Дайте определение сущности карьеры и плана карьерного развития
2. Назовите этапы жизненного пути и карьеры работника.
3. Какие этапы карьеры вы можете назвать?
4. Какие основные модели карьеры вы можете назвать?
5. Профессиональная карьера: понятие, особенности.
6. Внутриорганизационная карьера: понятие, особенности.
7. Предпринимательская карьера: понятие, особенности.

Тема 2. Современное состояние и тенденции развития рынка труда

1. Что такое рынок труда?
2. Основные субъекты рынка труда?
3. Как формируется цена на товар «рабочая сила»?
4. В чём отличие внутренних рынков труда от внешних?
5. В чем особенности российского рынка труда?
6. Какие критерии поиска работы важны для молодежи?
7. В чем особенности молодежного рынка труда?

Тема 3. Профессиональная карьера, методы планирования

1. Какие личностные факторы следует учитывать при планировании карьеры руководителей и сотрудников организации?
2. Как могут соотноситься профессиональное, личностное и индивидуальное развитие человека?

3. Что такое кризис профессионального развития, какова его структура?
4. Что такое личностный компромисс, и какие противоречия в профессиональном развитии он снимает?
5. Как влияют на профессиональное развитие самооценка, локус контроля и уровень притязаний работника?

Тема 4 Обучение в течение всей жизни (Life Long Learning - LLL) и профессиональное развитие: школа, университет, профессиональная карьера.

1. Какой из этапов пассивной и активной деятельности при поиске работы наиболее ответственный и почему? Какой является наиболее трудоемким?
2. Какой из источников информации о вакансиях наиболее информативный? Какой в большей степени подходит выпускникам вузов?
3. В каких случаях полезен телефонный разговор для поиска работы?
4. Какие ошибки не стоит допускать при телефонном разговоре при поиске работы?
5. С какой целью составляется сопроводительное письмо?
6. Сколько раз проводится собеседование с соискателем?
7. На каком этапе собеседования следует обсуждать заработную плату?
8. Какие вопросы может задать претендент на вакантную должность интервьюерам?
9. Обучение в течение всей жизни: миф или реальность?

8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: *зачет (по результатам накопительного рейтинга: выполнение практических заданий и написание итогового эссе).*

Перечень вопросов и заданий для подготовки к зачету

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Примерные вопросы и темы для итогового эссе

1. Насколько довольны вы остались содержанием курса?
2. Как сделать его более интересным и полезным для студентов?
3. Какие ключевые тренды трансформируют рынок труда?
4. Что нужно делать сейчас, чтобы адаптироваться к новому миру?
5. Какие надпрофессиональные навыки понадобятся вам в работе?
6. Как можно освоить надпрофессиональные навыки во время учебы и в повседневной жизни?
7. Почему важно строить карьерную траекторию и ежегодно изучать тенденции рынка труда?
8. Какое впечатление на Вас произвел «Атлас новых профессий»?
9. Структура современного рынка труда в Российской Федерации?
10. Какие региональные особенности рынка труда?
11. Какие существуют каналы распространения сведений о себе?
12. Карьера и личностное самоопределение человека. В чем их значимость и отличия?
13. Расскажите о структуре процесса адаптации молодых специалистов к работе на предприятии
14. Какое значение для карьеры имеют коммуникативные качества личности?
15. Эффективное и рациональное использование времени: правила и значение в современных условиях
16. Имидж делового человека: значение в современных условиях
17. Какие этапы карьеры вы знаете?
18. Самопрезентация: особенности и значение в современных условиях
19. Методы планирования профессиональной карьеры
20. Обучение в течение всей жизни: миф или реальность?

Для получения зачета студент должен выполнить 4 практические работы (с предоставлением отчета по каждой) и написать итоговое эссе. Текст эссе необходимо написать, самостоятельно используя представленные вопросы. Необходимо ответить на 10 вопросов. Вопросы с 1 по 8 являются обязательными, а с 9-20 вопросами по выбору. Рекомендованный объем 1000 – 2000 знаков (с пробелами).