

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: ЧУМАЧЕНКО ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА
Должность: РЕКТОР
Дата подписания: 26.04.2022 15:17:37
Уникальный программный ключ:
9c9f7aaffa4840d284abe156657b8f85432bdb16



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Шифр	Наименование дисциплины (модуля)
Б1.В.ДВ	Управление карьерой

Код направления подготовки	38.04.02
Направление подготовки	Менеджмент
Наименование (я) ОПОП (направленность / профиль)	Управление человеческим капиталом
Уровень образования	магистр
Форма обучения	заочная

Разработчики:

Должность	Учёная степень, звание	Подпись	ФИО
Доцент	кандидат педагогических наук, доцент		Рябинина Екатерина Владимировна

Рабочая программа рассмотрена и одобрена (обновлена) на заседании кафедры (структурного подразделения)

Кафедра	Заведующий кафедрой	Номер протокола	Дата протокола	Подпись
Кафедра экономики, управления и права	Рябчук Павел Георгиевич	1	14.09.2021	

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	3
2. Трудоемкость дисциплины (модуля) и видов занятий по дисциплине (модулю)	4
3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	9
5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)	10
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
7. Перечень образовательных технологий	14
8. Описание материально-технической базы	15

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

1.1 Дисциплина «Управление карьерой» относится к модулю части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины/модули» основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (уровень образования магистр). Дисциплина является дисциплиной по выбору.

1.2 Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 час.

1.3 Изучение дисциплины «Управление карьерой» основано на знаниях, умениях и навыках, полученных при изучении обучающимися следующих дисциплин: «Бренд-менеджмент», «Стратегическое управление человеческим капиталом», «Теория организаций и организационное поведение», «Тренинг в организациях».

1.4 Дисциплина «Управление карьерой» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для освоения следующих дисциплин: «Коучинг», «Организационная психология», «Теория и практика разработки и принятия управленческих решений».

1.5 Цель изучения дисциплины:

подготовка магистрантов к планированию своей карьеры и управлению карьерным развитием сотрудников организаций.

1.6 Задачи дисциплины:

1) изучение научных концепций о карьере как функции управления персоналом и как индивидуально - и социальнопсихологическом феномене;

2) формирование у магистрантов способности анализировать конкретные ситуации с помощью психологических понятий, управленческой терминологии

3) развитие у магистрантов способности к проведению аналитической и исследовательской работы в области управления карьерой

4) развитие навыков в планировании индивидуальной карьеры

1.7 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

№ п/п	Код и наименование компетенции по ФГОС
Код и наименование индикатора достижения компетенции	
1	ПК-4 способен использовать количественные и качественные методы для проведения прикладных исследований и управления бизнес-процессами, готовить аналитические материалы по результатам их применения
	ПК.4.1 Знает способы проектирования и реализации управленческих стратегических маршрутов.
	ПК.4.2 Умеет обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные, проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами).
	ПК.4.3 Владеет методами количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений.

№ п/п	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Образовательные результаты по дисциплине
1	ПК.4.1 Знает способы проектирования и реализации управленческих стратегических маршрутов.	3.1 процессы управления карьерой и служебно-профессиональное продвижение персонала в организации
2	ПК.4.2 Умеет обрабатывать эмпирические и экспериментальные данные, проводить количественное прогнозирование и моделирование управления бизнес-процессами).	У.1 разрабатывать и реализовать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность;
3	ПК.4.3 Владеет методами количественного и качественного анализа для принятия управленческих решений.	В.1 организации обучения персонала; управления деловой карьерой и служебнопрофессиональным продвижением персонала и пр.);

2. ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) И ВИДОВ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование раздела дисциплины (темы)	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Итого часов
	Л	ПЗ	CPC	
Итого по дисциплине	2	10	56	68
Первый период контроля				
<i>Концептуальные основы управления карьерой персонала в организации</i>	2	4	26	32
Концепции развития и управления карьерой персонала	2		8	10
Формирование и управление карьерой		2	8	10
Деловая карьера и ее основные виды		2	10	12
<i>Основные виды и этапы карьеры персонала в организации</i>		6	30	36
Основные этапы карьерного роста в организации		2	10	12
Основные реализуемые карьерные потребности персонала организаций		2	10	12
Управление карьерой молодых специалистов		2	10	12
Итого по видам учебной работы	2	10	56	68
<i>Форма промежуточной аттестации</i>				
Зачет				4
Итого за Первый период контроля				72

**3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ
(РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА
АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ**

3.1 Лекции

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Концептуальные основы управления карьерой персонала в организации	2
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-4: 3.1 (ПК.4.1)	
1.1. Концепции развития и управления карьерой персонала 1. История развития понятия карьеры и карьерного роста. 2. Общее представление о карьере. 3. Понятие и виды карьеры. 4. Факторы, детерминирующие карьеру. Мотивы карьерного роста. Учебно-методическая литература: 1, 2	2

3.2 Практические

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема и содержание	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Концептуальные основы управления карьерой персонала в организации	4
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-4: 3.1 (ПК.4.1)	
1.1. Формирование и управление карьерой Вопросы для обсуждения: 1. Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом. 2. Содержание деятельности по управлению карьерой. 3. Управление персоналом и карьерными процессами в организации. Учебно-методическая литература: 2, 3	2
1.2. Деловая карьера и ее основные виды Задание: зарисуйте схематично различные варианты карьерных лестниц и опишите их основные характеристики. Учебно-методическая литература: 1	2
2. Основные виды и этапы карьеры персонала в организации	6
Формируемые компетенции, образовательные результаты: ПК-4: У.1 (ПК.4.2), В.1 (ПК.4.3)	
2.1. Основные этапы карьерного роста в организации Вопросы для обсуждения: 1. Выбор карьеры. 2. Определяющие факторы. 3. Точекные ориентиры карьеры. 4. Путь выбора карьеры. Учебно-методическая литература: 2, 4	2
2.2. Основные реализуемые карьерные потребности персонала организации Задание: сопоставьте схему потребностей личности по А.Маслоу и потребностей в профессиональной деятельности. Учебно-методическая литература: 1	2

<p>2.3. Управление карьерой молодых специалистов</p> <p>Самостоятельно изучить и подготовить развернутый конспект по следующим темам:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы развития карьеры женщин-менеджеров 2. Организационные моменты карьеры женщин-менеджеров <p>Задания. Как бы вы поступили если бы были женщиной -руководителем?</p> <p>Ситуация 1</p> <p>Вам предлагается выбрать себе заместителя из кандидатов, которые отличаются следующими особенностями во взаимоотношениях с вышестоящим начальством.</p> <p>Первый кандидат сразу соглашается с мнением или распоряжением начальника, стремится четко, безоговорочно и в установленные сроки выполнять все его задания.</p> <p>Второй претендент может быстро соглашаться с мнением начальника, заинтересованно и ответственно выполнять все его распоряжения и задания, но только в том случае, если начальник авторитетен для него.</p> <p>Третий обладает богатым профессиональным опытом и знаниями, хороший специалист, умелый организатор, но бывает неуживчив, труден в контактах.</p> <p>Четвертый кандидат очень опытный и грамотный специалист, но всегда стремится к самостоятельности и независимости в работе, не любит, когда ему мешают.</p> <p>Выберите себе заместителя.</p> <p>Ситуация 2</p> <p>Вам представлена возможность выбрать себе заместителя. Имеется несколько кандидатур. Претенденты отличаются следующими качествами.</p> <p>Первый кандидат стремится прежде всего к тому, чтобы наладить доброжелательные товарищеские отношения в коллективе, создать на работе атмосферу взаимного доверия и дружеского расположения, предпочитает избегать конфликтов, что не всеми понимается правильно.</p> <p>Второй претендент часто предпочитает в интересах дела идти на обострение отношений, «невзирая на лица», отличается повышенным чувством ответственности за порученное дело.</p> <p>Третий предпочитает работать строго по правилам, всегда аккуратен в выполнении своих должностных обязанностей, требователен к подчиненным.</p> <p>Четвертый кандидат отличается напористостью, личной заинтересованностью в работе, сосредоточен на достижении своей цели, всегда стремится довести дело до конца, не придает большого значения возможным осложнениям во взаимоотношениях с подчиненными.</p> <p>Сделайте свой выбор</p> <p>Учебно-методическая литература: 2, 4</p>	2
---	---

3.3 СРС

Наименование раздела дисциплины (модуля)/ Тема для самостоятельного изучения	Трудоемкость (кол-во часов)
1. Концептуальные основы управления карьерой персонала в организации	26
Формируемые компетенции, образовательные результаты:	
ПК-4: 3.1 (ПК.4.1)	
<p>1.1. Концепции развития и управления карьерой персонала</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Самостоятельно изучить:</p> <p>тема "Концепции развития и управления карьерой персонала" (Производственная; Продуктовая; Торговая; Социальная; Профориентационная; Сервисная; Современная)</p> <p>Задание 1.</p> <p>Составить развернутый конспект</p> <p>Задание 2. к конспекту составить 10 тестовых вопросов с вариантами ответов (3-4)</p> <p>Учебно-методическая литература: 3, 4</p>	8

<p>1.2. Формирование и управление карьерой</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Задание 1. Изучить самостоятельно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация личности на различных этапах карьеры. 2. Понятие и модели карьерных процессов. 3. Субъекты управления карьерными процессами – государство и общество, организация, индивид. <p>По каждой теме подготовить развернутый конспект</p> <p>Задание2. Прочитайте сказку и ответьте на вопросы.</p> <p>"Коробка мелков"</p> <p>Лежит на столе коробка мелков. Некоторые – черные, некоторые – белые, есть коричневые и розовые. Но все живут вместе, бок о бок, в мире и согласии. Одни все время заняты, а другие спокойно ждут своей очереди, хотя в более широкой картине вещей все равны. Некоторые – прямые и круглые, другие – заостренные. Но все знают, в чем состоит их задача. Некоторые очень красивы, у некоторых – странные имена, но каждый совершенно уникален. Сами по себе они могут быть бледными и незаметными, а вместе способны создать произведение искусства. Как многому может нас научить коробка обычных мелков.</p> <p>Сформулируйте мораль этой сказки.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. В чем смысл этой истории? 2. Кого в Вашей организации можно сравнить с коробкой мелков? 3. Какие «мелки» есть в Вашей организации? 4. Можете ли Вы сказать, что все «мелки» работают вместе в мире и согласии? 5. Какое «общее произведение» Вы создаете все вместе? <p>Учебно-методическая литература: 1</p>	8
<p>1.3. Деловая карьера и ее основные виды</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Задание 1. Самостоятельно изучить и подготовить развернутый конспект по каждой из предложенных тем:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные виды деловой карьеры 2. Понятия и этапы деловой карьеры. 3. Анализ проблем служебной карьеры. 4. Карьерограмма. <p>5. Горизонтальная карьера. Перемещение, перестановка, обогащение труда, чередование видов работы.</p> <p>Задание 2.</p> <p>Подготовьте и предложите на обсуждение рекомендации по вопросам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • как правильно формулировать личные цели; • как правильно формулировать профессиональные цели; • как избежать «конфликта целей». <p>Задание 3. Решите самостоятельно тест и подготовьте обоснование вашего ответа по каждому вопросу</p> <p>тест</p> <p>тема "Управление деловой карьерой на разных этапах управления персоналом"</p> <p>1. Политика управления карьерными процессами в организации направлена на то, чтобы:</p> <ol style="list-style-type: none"> А) все рабочие места в организации были заняты максимально соответствующими должностным требованиям работниками; Б) была обеспечена психологическая совместимость в коллективе; В) трудовые процессы были организованы наилучшим способом. <p>2. Зачисление работников в резерв на выдвижение позволяет:</p> <ol style="list-style-type: none"> А) оценить его пригодность к продвижению; Б) провести в перспективе теоретическую и практическую подготовку для занятия управленческой должности более высокого уровня; В) расширить его кругозор для работы по прежней должности; Г) высвободить занимаемую им ранее должность для другого претендента. <p>Учебно-методическая литература: 2, 4</p>	10
<p>2. Основные виды и этапы карьеры персонала в организации</p>	30
<p>Формируемые компетенции, образовательные результаты:</p> <p>ПК-4: У.1 (ПК.4.2), В.1 (ПК.4.3)</p>	

<p>2.1. Основные этапы карьерного роста в организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Задание 1. Самостоятельно изучить:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.Каким образом можно структурировать систему управления карьерой? 2.Кого можно выделить как субъект управления карьерой? 3. В чем состоят интересы субъектов управления карьерой? 4.Какими могут быть функции субъектов управления карьерой? 5.Что представляет собой карьера как объект управления? 6.Почему необходимо управлять своей карьерой? 7.Каким образом можно осуществлять управление своей карьерой? <p>Подготовить мини доклад по каждой из предложенных тем</p> <p>Задание 2.</p> <p>1.На основании изученного материала первого раздела, разработайте индивидуальный:</p> <ul style="list-style-type: none"> •баланс успехов и неудач; •жизненный план. <p>Задание 3.</p> <p>Решить ситуационную задачу и обосновать свой ответ</p> <p>Ситуация 1</p> <p>Работники отдела сбыта и отдела рекламы не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они приходят к руководителю и описывают ему сложившуюся ситуацию. Начинается длиннейшая дискуссия с убедительными аргументами с обеих сторон. Скоро все участники беседы понимают, что конечной ее целью является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения.</p> <p>Как в данной ситуации поступить руководителю, чтобы принять правильное решение?</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 3</p>	10
<p>2.2. Основные реализуемые карьерные потребности персонала организации</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Самостоятельно исследовать каждый этап с целью определения карьерных потребности личности и возможности реализации их в организации:</p> <p>Предварительный этап</p> <p>Этап становления</p> <p>Этап продвижения</p> <p>Этап сохранения</p> <p>Этап завершения</p> <p>Пенсионный этап.</p> <p>По каждому этапу подготовить мини доклад в виде отчета по данным исследования.</p> <p>Учебно-методическая литература: 1, 4</p>	10
<p>2.3. Управление карьерой молодых специалистов</p> <p>Задание для самостоятельного выполнения студентом:</p> <p>Самостоятельно изучить и подготовить мини-доклад на 2-3- минуты выступления по каждой из предложенных тем:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория человеческого капитала и индивидуальная карьера 2. Проблемы постановки карьерных целей 3. Проблемы адаптации молодых специалистов и их профилактика 4. Этические проблемы карьеры молодых специалистов <p>Ситуация 1</p> <p>Кроме законов и методов будущему руководителю нужно знать приемы управления. Приемы используются во всем, в том числе в одежде. Вот, к примеру, какие рекомендации к одежде руководителя даны в одном из западных справочников: «У мужчин одежда может быть любого цвета, но должен преобладать черный как намек на то, что вы готовы участвовать в похоронах любого предложения. Рисунок предпочтительнее в клеточку, галстук успокаивающих тонов.</p> <p>Одежда для женщин может быть двух видов - отвлекающая и неприступная. В первом случае это платья ярких цветов с боль-шим декольте спереди, сзади и с боков, ткань просвечивающаяся, а белье кружевное и в минимальном количестве. При отвлекающей одежде посетитель забывает, зачем он пришел. Во втором случае рекомендуется строгий костюм, никаких декольте, мини цвета преобладают суровые, вызывающие у посетителя неосознанное желание немедленно уйти».</p> <p>Какие требования к одежде сотрудников вы возьмете за основу в своей фирме?</p> <p>Учебно-методическая литература: 2, 3</p>	10

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Ссылка на источник в ЭБС
Основная литература		
1	Жданко, Т. А. Управление личной карьерой будущего педагога. Практическое руководство для бакалавров и магистров : учебное пособие по самоменеджменту для бакалавров и магистров направления подготовки «Педагогическое образование» / Т. А. Жданко. — Иркутск : Иркутский государственный лингвистический университет, 2013. — 92 с. — ISBN 978-5-88267-364-1	http://www.iprbookshop.ru/50705.html
2	Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой : учебное пособие / Д. Е. Стюрина. — Москва : Евразийский открытый институт, 2008. — 108 с. — ISBN 978-5-374-00133-4.	http://www.iprbookshop.ru/10876.html
Дополнительная литература		
3	Базавлукская Л.М. Управление карьерой: учебное пособие / Л.М. Базавлукская, Е.А.Гнатышина, Ю.В. Лысенко. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019.- 81с.	Электронно-библиотечная система IPR BOOKS
4	Павловская, И. А. Планирование карьеры : курс лекций / И. А. Павловская. — Владикавказ : Владикавказский институт управления, 2010. — 142 с. — ISBN 978-5-98161-051-6.	http://www.iprbookshop.ru/57834.html

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

5.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС				
Код образовательного результата дисциплины	Текущий контроль			Промежуточная аттестация
	Опрос	Проект	Ситуационные задачи	
ПК-4				
3.1 (ПК.4.1)	+			+
У.1 (ПК.4.2)			+	+
В.1 (ПК.4.3)		+		+

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

5.2.1. Текущий контроль.

Типовые задания к разделу "Концептуальные основы управления карьерой персонала в организации":

1. Опрос

1. Роль управления карьерой в развитии экономики, производства и общества.
2. Анализ существующих парадигм в понимании управления деловой карьеры.
3. Проанализируйте общность интересов государства, организации и индивида в части достижения работником определенных карьерных целей. Насколько они совместимы?
4. Какие этапы жизненного пути и карьеры работника вы знаете?
5. Насколько жизненные цели и карьерные планы соответствуют друг другу?
6. Каково ваше отношение к различным видам и моделям карьеры?
7. Какие виды карьер на ваш взгляд предпочтительнее?
8. Можно ли говорить о национальных или территориальных особенностях карьеры?
9. В чем суть понятия «управление деловой карьерой»?
10. Каким образом можно структурировать систему управления карьерой?
11. Кого можно выделить как субъект управления карьерой?
12. В чем состоят интересы субъектов управления карьерой?
13. Какими могут быть функции субъектов управления карьерой?
14. Что представляет собой карьера как объект управления?
15. Почему необходимо управлять своей карьерой?
16. Каким образом можно осуществлять управление своей карьерой?

Количество баллов: 3

Типовые задания к разделу "Основные виды и этапы карьеры персонала в организации":

1. Проект

Задание:

составьте проект индивидуального карьерного роста менеджера организации.

план:

1. Название организации
2. Этапы карьерного роста
3. Методы достижения
4. способы самоорганизации и самомотивации

Количество баллов: 10

2. Ситуационные задачи

Ситуация 1

Кроме законов и методов будущему руководителю нужно знать приемы управления. Приемы используются во всем, в том числе в одежде. Вот, к примеру, какие рекомендации к одежде руководителя даны в одном из

западных справочников:

«У мужчин одежда может быть любого цвета, но должен преобладать черный как намек на то, что вы готовы участвовать в похоронах любого предложения. Рисунок предпочтительнее в клеточку, галстук успокаивающих тонов.

Одежда для женщин может быть двух видов - отвлекающая и неприметная. В первом случае это платья ярких цветов с большим декольте спереди, сзади и с боков, ткань просвечивающаяся, а белье кружевное и в минимальном количестве. При отвлекающей одежде посетитель забывает, зачем он пришел. Во втором случае рекомендуется строгий костюм, никаких декольте, мини цвета преобладают сурвейные, вызывающие у посетителя неосознанное желание немедленно уйти».

Какие требования к одежде сотрудников вы возьмете за основу в своей фирме?

Ситуация 2

По предложенным ниже характеристикам определите тип руководителя, специалиста. На какой участок его лучше направить?

Вариант А:

обладает большим опытом работы и практическими знаниями;

хорошо ориентируется в вопросах бизнеса;

разбирается в различных технических вопросах, легко ориентируется в технической документации;

хорошо знает парк имеющегося на предприятии оборудования;

хорошо знаком с организацией и планированием производства.

Вариант Б:

имеет представление об учете и отчетности на своем участке работы, знает, откуда можно получить необходимую справку;

знает основные вопросы финансирования и кредитования;

имеет необходимые экономические знания;

имеет представление о проблемах и возможностях автоматизированной обработки информации;

не умеет реально оценивать возможные последствия различных нормативных актов и управленческих решений, не может просчитывать их на несколько шагов вперед.

Количество баллов: 5

5.2.2. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации в ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ».

Первый период контроля

1. Зачет

Вопросы к зачету:

1. Управление деловой карьерой как вид деятельности.
2. Управление карьерой как потребность и как фактор успеха деятельности.
3. Этапы жизненного пути и карьера работника
4. В чем суть понятия «управление деловой карьерой»
5. Каким образом можно структурировать систему управления карьерой
6. Каким образом можно осуществлять управление своей карьерой
7. Приведите примеры само-мотивации носителя карьеры
8. Принципы и приемы организации времени
9. Методика контекстного планирования
10. Техника долгосрочного планирования карьеры.
11. Особенности ежедневного планирования карьеры
12. Методы самоорганизации
13. Каковы критерии успешности и не успешности индивидуальной карьеры
14. Факторы, воздействующие на эффективность управления карьерой в различных культурах
15. Анализ собственной мотивации и характеристик
16. Факторы, влияющие на работоспособность человека
17. Понятие ресурса активности и работоспособности
18. Управление работоспособностью: жизненные и временные циклы
19. Типы карьерных лестниц
20. Стратегическое планирование карьеры сотрудника

5.3. Примерные критерии оценивания ответа студентов на экзамене (зачете):

Отметка	Критерии оценивания
---------	---------------------

"Отлично"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Хорошо"	<ul style="list-style-type: none"> - дается комплексная оценка предложенной ситуации - демонстрируются глубокие знания теоретического материала и умение их применять - последовательное, правильное выполнение всех заданий - возможны единичные ошибки, исправляемые самим студентом после замечания преподавателя - умение обоснованно излагать свои мысли, делать необходимые выводы
"Удовлетворительно" ("зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - затруднения с комплексной оценкой предложенной ситуации - неполное теоретическое обоснование, требующее наводящих вопросов преподавателя - выполнение заданий при подсказке преподавателя - затруднения в формулировке выводов
"Неудовлетворительно" ("не зачтено")	<ul style="list-style-type: none"> - неправильная оценка предложенной ситуации - отсутствие теоретического обоснования выполнения заданий

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекции

Лекция - одна из основных форм организации учебного процесса, представляющая собой устное, монологическое, систематическое, последовательное изложение преподавателем учебного материала с демонстрацией слайдов и фильмов. Работа обучающихся на лекции включает в себя: составление или слежение за планом чтения лекции, написание конспекта лекции, дополнение конспекта рекомендованной литературой.

Требования к конспекту лекций: краткость, схематичность, последовательная фиксация основных положений, выводов, формулировок, обобщений. В конспекте нужно помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Последующая работа над материалом лекции предусматривает проверку терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. В конспекте нужно обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.

2. Практические

Практические (семинарские занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения практических занятий и семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

При подготовке к практическому занятию необходимо, ознакомиться с его планом; изучить соответствующие конспекты лекций, главы учебников и методических пособий, разобрать примеры, ознакомиться с дополнительной литературой (справочниками, энциклопедиями, словарями). К наиболее важным и сложным вопросам темы рекомендуется составлять конспекты ответов. Следует готовить все вопросы соответствующего занятия: необходимо уметь давать определения основным понятиям, знать основные положения теории, правила и формулы, предложенные для запоминания к каждой теме.

В ходе практического занятия надо давать конкретные, четкие ответы по существу вопросов, доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.

3. Зачет

Цель зачета – проверка и оценка уровня полученных студентом специальных знаний по учебной дисциплине и соответствующих им умений и навыков, а также умения логически мыслить, аргументировать избранную научную позицию, реагировать на дополнительные вопросы, ориентироваться в массиве информации.

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по дисциплине, на котором обучающиеся получают предварительный перечень вопросов к зачету и список рекомендуемой литературы, их ставят в известность относительно критериев выставления зачета и специфике текущей и итоговой аттестации. С самого начала желательно планомерно осваивать материал, руководствуясь перечнем вопросов к зачету и списком рекомендуемой литературы, а также путем самостоятельного конспектирования материалов занятий и результатов самостоятельного изучения учебных вопросов.

По результатам сдачи зачета выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

4. Опрос

Опрос представляет собой совокупность развернутых ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя. Опрос может проводиться в устной и письменной форме.

Подготовка к опросу включает в себя:

- изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется опросом;
- повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения;
- изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний;
- составление в мысленной форме ответов на поставленные вопросы.

5. Ситуационные задачи

Ситуационная задача представляет собой задание, которое включает в себя характеристику ситуации из которой нужно выйти, или предложить ее исправить; охарактеризовать условия, в которых может возникнуть та или иная ситуация и предложить найти выход из нее и т.д.

При выполнении ситуационной задачи необходимо соблюдать следующие указания:

1. Внимательно прочитать текст предложенной задачи и вопросы к ней.
2. Все вопросы логично связаны с самой предложенной задачей, поэтому необходимо работать с каждым из вопросов отдельно.
3. Вопросы к задаче расположены по мере усложнения, поэтому желательно работать с ними в том порядке, в котором они поставлены.

6. Проект

Проект – это самостоятельное, развёрнутое решение обучающимся, или группой обучающихся какой-либо проблемы научно-исследовательского, творческого или практического характера.

Этапы в создании проектов.

1. Выбор проблемы.
2. Постановка целей.
3. Постановка задач (подцелей).
4. Информационная подготовка.
5. Образование творческих групп (по желанию).
6. Внутригрупповая или индивидуальная работа.
7. Внутригрупповая дискуссия.
8. Общественная презентация – защита проекта.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

1. Развивающее обучение
2. Проблемное обучение
3. Проектные технологии

8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ

1. компьютерный класс – аудитория для самостоятельной работы
2. учебная аудитория для лекционных занятий
3. учебная аудитория для семинарских, практических занятий
4. Лицензионное программное обеспечение:
 - Операционная система Windows 10
 - Microsoft Office Professional Plus
 - Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition
 - Справочная правовая система Консультант плюс
 - 7-zip
 - Adobe Acrobat Reader DC