

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»  
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по УР

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенко Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**

Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**

Форма обучения: **очно-заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**

Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**

Курс: **2**

Семестр: **4**

Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	4 семестр Всего Единицы		
Самостоятельная работа	130	130	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача экзамена	36	36	часов
Общая трудоемкость	180	180	часов
(включая промежуточную аттестацию)		5	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр	Количество
Экзамен	4	
Контрольные работы	4	1

Томск

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели дисциплины

1. Сформировать у студентов основы теоретических знаний и практических навыков по осуществлению функций управления карьерой персонала организации.

### 1.2. Задачи дисциплины

1. Сформировать у студентов целостный взгляд на систему управления карьерой и ее место в общей стратегии управления персоналом организации.

2. Сформировать у студентов определенные навыки по планированию карьеры, отбору, оценке и развитию кадрового резерва организации.

3. Научить студентов применять адекватные инструменты и технологии профориентации, профессионализации и адаптации персонала при реализации карьерных планов.

4. Сформировать у студентов определенные навыки по использованию основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.

5. Сформировать у студентов комплекс знаний и навыков в области аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.1.15.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>Универсальные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Профессиональные компетенции</b>		

ПК-4. Способен анализировать правила, процедуры и порядки обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала	ПК-4.1. Знает технологии и методы оценки профессиональных компетенций персонала	Знает основные виды и модели карьеры; этапы и мероприятия планирования карьеры; критерии подбора и расстановки персонала; процедуры и методы текущей деловой оценки работников; показатели профессионального и карьерного потенциала; методы профессионального развития работников; формы и методы профориентации, профессионализации и адаптации персонала
	ПК-4.2. Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения профессиональной карьеры работников	Умеет применять теоретические положения в практике управления карьерой работников организации; выбирать стратегии и модели карьеры и применять их на практике; использовать критерии подбора и расстановки персонала при планировании карьеры; выбирать и применять методы текущей деловой оценки работников и отбора в кадровый резерв; выбирать и применять методы профессионального развития работников; управлять профессиональным продвижением персонала, организовывать работу с кадровым резервом
	ПК-4.3. Владеет навыками разработки планов по адаптации, обучению и развитию персонала, включая оценку затрат на указанные цели	Владеет навыками использования современных технологий управления карьерой персонала; навыками отбора персонала для продвижения, анализа профессионального и карьерного потенциала; навыками составления индивидуальных карьерных планов персонала; навыками текущей деловой оценки персонала и составления планов развития кадров; навыками организации адаптации и профессионального развития работников; навыками оценки ограничений профессионального развития; навыками оценки затрат на развитие персонала

**4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		4 семестр
<b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	14	14
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12
Контрольные работы	2	2

<b>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	130	130
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	75	75
Подготовка к контрольной работе	55	55
<b>Подготовка и сдача экзамена</b>	36	36
<b>Общая трудоемкость (в часах)</b>	180	180
<b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b>	5	5

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
<b>4 семестр</b>					
1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации	2	2	30	34	ПК-4
2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала		3	25	28	ПК-4
3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала		3	25	28	ПК-4
4 Карьерный цикл и профессиональные кризисы		2	25	27	ПК-4
5 Управление карьерой в персональном менеджменте		2	25	27	ПК-4
Итого за семестр	2	12	130	144	
Итого	2	12	130	144	

### 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	СРП, ч	Формируемые компетенции
<b>4 семестр</b>			
1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации	Понятие карьеры, профессионального и должностного роста. Виды карьеры, их краткая характеристика. Модели деловой карьеры. Этапы карьеры. Наем персонала. Адаптация персонала. Понятие планирования карьеры. Понятие карьерного пространства и карьерной среды организации	2	ПК-4
	Итого	2	

2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала	Условия эффективного развития карьеры. Оценка карьерного потенциала. Методы управления карьерой. Подходы к построению карьеры. Факторы демотивации персонала. Методы профессионального развития. Ошибки в области профессионального развития. Метод кадрового резерва	3	ПК-4
	Итого	3	
3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала	Исходные данные для расстановки и организации движения персонала. Понятие профессии и отличительные черты профессии как деятельности. Типология профессий Е. А. Климова. Типология профессий Дж. Л. Голланда. Внешние и внутренние факторы выбора профессии. Профессиональное самоопределение и формы профориентации. Этапы профессионального становления. Понятие и схема профессиограммы. Методы деловой оценки сотрудников	3	ПК-4
	Итого	3	
4 Карьерный цикл и профессиональные кризисы	Этапы карьерного (жизненного) цикла работников. Барьеры карьеры	2	ПК-4
	Итого	2	
5 Управление карьерой в персональном менеджменте	Управление карьерой: сущность и содержание. Карьерный менеджмент. Руководство карьерой персонала. Классификация подходов к управлению карьерой. Принципы управления карьерой	2	ПК-4
	Итого	2	
Итого за семестр		12	
Итого		12	

### 5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
<b>4 семестр</b>			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-4
Итого за семестр		2	
Итого		2	

### 5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

#### 5.5. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

### 5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
<b>4 семестр</b>				
1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ПК-4	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	15	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	30		
2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ПК-4	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	25		
3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ПК-4	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	25		
4 Карьерный цикл и профессиональные кризисы	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ПК-4	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	25		
5 Управление карьерой в персональном менеджменте	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	15	ПК-4	Тестирование, Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-4	Контрольная работа
	Итого	25		
Итого за семестр		130		

	Подготовка и сдача экзамена	36		Экзамен
	Итого	166		

### 5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности			Формы контроля
	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-4	+	+	+	Контрольная работа, Тестирование, Экзамен

### 6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

### 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### 7.1. Основная литература

1. Жигалова В. Н. Управление карьерой: Учебное пособие / Жигалова В. Н., Аксенова Ж. Н. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2019. – 151 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library>.

#### 7.2. Дополнительная литература

1. Литвинюк, А. А. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2020. — 498 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/449924>.

2. Донецкий, А.М. Технология поиска работы и построения карьеры : учебник / А. М. Донецкий, О. А. Колесникова, И. Я. Львович [и др.] ; под редакцией О. А. Колесниковой, И. Я. Львовича. — Воронеж : ВИВТ, 2017. — 324 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/157482>.

#### 7.3. Учебно-методические пособия

##### 7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Жигалова В.Н. Управление карьерой: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий/ В.Н. Жигалова – Томск ФДО, ТУСУР, 2019. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/>.

##### 7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

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

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

#### **7.4. Иное учебно-методическое обеспечение**

1. Жигалова В.Н., Аксенова Ж.Н. Управление карьерой [Электронный ресурс]: электронный курс. Томск : ФДО, ТУСУР, 2019 (доступ из личного кабинета студента) .

#### **7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

### **8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

#### **8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины**

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

#### **8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы**

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;

- компьютеры;

- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

#### **8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами



осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## 9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

### 9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Модели и стратегии карьеры. Карьерная среда организации	ПК-4	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
2 Факторы карьерного успеха и оценка карьерного потенциала	ПК-4	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
3 Критерии расстановки, профориентация и профессионализация персонала	ПК-4	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов

4 Карьерный цикл и профессиональные кризисы	ПК-4	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
5 Управление карьерой в персональном менеджменте	ПК-4	Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
--------	---

2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне <b>ориентирования</b> , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на <b>системном</b> уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

### 9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Выявляя профпригодность работника и потенциал его профессионального развития, следует использовать ...
  - 1) корьерограмму и интервью
  - 2) карьерный план работника и анкетирование
  - 3) профессиограмму и тестирование
  - 4) нет верного ответа
2. Карьерная модель «лестница» предполагает:
  - 1) уход на пенсию с высшей для работника должности
  - 2) постепенное понижение работника в должности перед уходом на пенсию
  - 3) постепенное прохождение всех значимых должностей перед занятием наивысшей должности в организации
  - 4) нет верного ответа
3. Мероприятия по планированию карьеры сотрудника, которые должен осуществлять менеджер по персоналу, включают:
  - 1) первичная ориентация и выбор профессии
  - 2) оценка перспектив и проектирование роста
  - 3) продвижение
  - 4) оценка труда и потенциала
4. Группа работников данного трудового коллектива, отобранная по результатам труда для дальнейшего продвижения по служебной лестнице, называется ...
  - 1) претендентами на вакансию
  - 2) резервом на выдвижение
  - 3) резервом на сокращение
  - 4) резервом руководителей
5. Модель партнерства по планированию и развитию карьеры предполагает сотрудничество...
  - 1) работника и коллектива структурного подразделения
  - 2) линейных руководителей и кадровой службы
  - 3) работника, его руководителя и службы управления персоналом
  - 4) работника и топ-менеджмента
6. К ресурсам повышения эффективности использования работника в организации

- относятся
- 1) перманентное самообразование
  - 2) предметно-проблемная адаптация
  - 3) использование связей
  - 4) поручительство высшего руководства
7. Задачей профессиональной диагностики персонала является
- 1) выявление и оценка качеств работника
  - 2) продвижение работника по карьерной лестнице
  - 3) формирование мотивации к саморазвитию
  - 4) нет верного варианта ответа
8. Самым значимым фактором, ускоряющим карьерный рост, по оценкам экспертов, является
- 1) навыки, полученные в вузе
  - 2) исполнительность, готовность к сверхурочной работе
  - 3) креативность, энергичность
  - 4) особенности организационной структуры компании
9. Отметьте методы управления карьерой
- 1) неформальное консультирование
  - 2) материальная мотивация
  - 3) учет личных целей работника
  - 4) адекватная адаптация
10. В кадровый резерв могут включаться...
- 1) все работники организации
  - 2) работники, имеющие стаж не менее пяти лет
  - 3) сотрудники, обладающие необходимыми качествами
  - 4) только топ-менеджеры
11. Профессия – это:
- 1) деятельность и область проявления личности, оказывающая на нее трансформирующее влияние
  - 2) сопоставление потенциальных возможностей, способностей и целей человека с требованиями организации, стратегией и планами ее развития
  - 3) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета
  - 4) все варианты ответов верны
12. Третья профессиональная революция связана с появлением:
- 1) массовых профессий
  - 2) транспрофессионалов
  - 3) свободных профессий
  - 4) нет верного варианта ответа
13. Типу «человек — знак» соответствуют профессии:
- 1) переводчики художественных и технических текстов, аналитики, финансисты
  - 2) художник, актер, певец, реставратор, искусствовед
  - 3) ветеринар, садовник, агроном, эколог
  - 4) все варианты ответов верны
14. Конвенциональному типу личности соответствует
- 1) ориентация на поиск
  - 2) ориентация на влияние на людей
  - 3) ориентация на манипулирование данными, информацией
  - 4) нет верного варианта ответа
15. Типу «человек — человек» соответствуют профессии:
- 1) инженер-конструктор, автослесарь, системный администратор
  - 2) педагогические и медицинские профессии, профессии сферы услуг
  - 3) переводчики художественных и технических текстов, аналитики, финансисты
  - 4) нет верного варианта ответа
16. Реалистическому типу личности соответствует
- 1) ориентация на манипулирование инструментами и механизмами
  - 2) ориентация на взаимодействие с людьми

- 3) ориентация на манипулирование данными, информацией
- 4) нет верного варианта ответа
- 17. К внешним факторам выбора профессии не относятся:
  - 1) престиж профессии
  - 2) востребованность профессии
  - 3) способности
  - 4) мнения близких
- 18. К внутренним факторам выбора профессии относится:
  - 1) заработная плата
  - 2) способности
  - 3) интересы и предпочтения
  - 4) престиж профессии
- 19. К факторам профессиональных кризисов не относятся:
  - 1) синдром «эмоционального выгорания»
  - 2) удовлетворенность своим положением, статусом
  - 3) сокращение рабочих мест
  - 4) ротация
- 20. К факторам профессиональных кризисов относится:
  - 1) трудоголизм
  - 2) перерыв в работе
  - 3) удовлетворенность своим положением, статусом
  - 4) повышение в должности

### **9.1.2. Перечень экзаменационных вопросов**

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины:

1. Группа сотрудников организации, обладающая потенциалом для занятия управленческих должностей – это ...
  - 1) претенденты на вакансию
  - 2) резерв на выдвижение
  - 3) резерв на сокращение
  - 4) резерв руководителей
2. Если в результате 20-летней работы охранником в банке у Е. Петрова сформировалась подозрительность, мнительность и тревожность – эти изменения его личности связаны с таким явлением, как ...
  - 1) профессиональное выгорание
  - 2) профессиональная деструкция
  - 3) профессиональный кризис
3. Если молодой специалист, проработав 2 года в организации, проявил активность, компетентность, мотивирован на работу, то его можно порекомендовать для зачисления ...
  - 1) в резерв на сокращение
  - 2) в управленческий резерв
  - 3) в резерв на выдвижение
4. Если тридцатилетний специалист по продажам, успешно работавший в организации, стал проявлять халатное отношение к работе, раздражительность, конфликтовать с сослуживцами – такое поведение, скорее всего, вызвано кризисом ...
  - 1) адаптации
  - 2) профессиональной карьеры
  - 3) профессионального роста
  - 4) профессиональной самоактуализации
5. Знания, умения, навыки, способности и модели поведения, необходимые для успешного выполнения должностных обязанностей, называются ...
  - 1) компетенциями
  - 2) полномочиями
  - 3) преференциями
  - 4) привилегиями

6. Изменение должностного статуса человека, его социальной роли, увеличение степени и пространства должностного авторитета называется ...
  - 1) деловой карьерой
  - 2) должностным ростом
  - 3) профессиональным ростом
  - 4) повышением
7. ... карьера предполагает чередование вертикального и горизонтального роста
  - 1) вертикальная
  - 2) горизонтальная
  - 3) ступенчатая
  - 4) скрытая
8. ... карьера, предполагает переход в другую функциональную область, расширение полномочий в рамках того же уровня структурной иерархии
  - 1) вертикальная
  - 2) горизонтальная
  - 3) ступенчатая
  - 4) скрытая
9. Карьера, при которой работник проходит все стадии карьерного пути в рамках одной организации в рамках одной или разных специальностей, профессий, называется ...
  - 1) внеорганизационной
  - 2) организационной
  - 3) неспециализированной
  - 4) специализированной
10. Когда молодой специалист через полгода после прихода в организацию подает заявление об увольнении, это, скорее всего, связано с кризисом ...
  - 1) профессиональной адаптации
  - 2) профессионального обучения
  - 3) профессиональной самореализации
  - 4) профессионального становления

### **9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы**

#### Управление карьерой

1. К психологическим барьерам карьеры относят ...
  - 1) боязнь новых ситуаций и уязвимости.
  - 2) недостаточные умения и навыки, слабый потенциал.
  - 3) наличие гендерных стереотипов.
  - 4) ожидания окружения.
2. Резкие изменения вектора профессионального развития личности – это ...
  - 1) кризисы профессионального развития.
  - 2) скорость карьеры.
  - 3) барьеры профессионального развития.
3. Укажите способы преодоления кризиса профессионального обучения.
  - 1) Коррекция выбора профессии, специальности, смена мотивов ведущей деятельности, удачный выбор научного руководителя, темы курсовой, диплома.
  - 2) Повышение квалификации и самообразование, ориентация на карьеру, смена работы, специальности.
  - 3) Постоянное повышение активности во внепрофессиональных видах деятельности, подготовка к новому виду жизнедеятельности.
4. Какой тип управления карьерой рассматривает вопросы синергии карьер работников, находящихся в отношении подчиненности внутри подразделения, для снижения рисков и достижения соответствия нормативным требованиям карьеры?
  - 1) Личностное (индивидуальное) управление карьерой.
  - 2) Ролевое (командное) управление карьерой.
  - 3) Социальное (корпоративное) управление карьерой.
5. Индивидуальные карьер-технологии предусматривают ...
  - 1) карьерное стимулирование.
  - 2) карьерный бенчмаркинг.

- 3) обмен знаниями.
- 4) конкретизацию управленческих действий.
6. Какая задача многозвенной карьер-технологии предусматривает осуществление планирования карьеры?
  - 1) Карьерный маркетинг.
  - 2) Карьерная логистика.
  - 3) Карьерный бенчмаркинг.
  - 4) Карьерное стимулирование.
7. К подходам управления карьерой, классифицируемым по субъекту управления карьерой, относят ...
  - 1) административный и партисипативный подходы.
  - 2) подход, ориентированный на процесс и на результат.
  - 3) автономный и системный подходы.
  - 4) реактивное и опережающее управление карьерой.
8. Принцип конкурентного преимущества карьеры характеризуется тем, что ...
  - 1) компетенции работника для достижения карьерного превосходства должны отвечать трем критериям: ценность, редкость, невозпроизводимость.
  - 2) знания, накопленные на предыдущих ступенях карьеры, должны максимально использоваться на каждой последующей ступени организационной иерархии.
  - 3) отражает сочетание горизонтального перемещения с вертикальным движением, включая и перемещения «вниз» на определенных этапах профессиональной карьеры.
9. Профессиокарта выполняет задачу ...
  - 1) общей ориентации в профессии, инструмента отбора кандидатов.
  - 2) обеспечения производственно-технических и социально-экономических условий трудовой деятельности.
  - 3) оценки психологических и психических характеристик работника
10. Метод групповой оценки как метод деловой оценки персонала ...
  - 1) проводится в виде встречи работника с руководителем, имеющим право принимать решения о поощрении или наказании работника.
  - 2) дает возможность провести сравнение эффективности работы сотрудников внутри группы, сопоставить работников между собой.
  - 3) подразумевает распределение всех работников поочередно, от наиболее успешного до наименее успешного, по общему критерию.

## **9.2. Методические рекомендации**

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств

телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

### **9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

### **9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;



– в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента  
протокол № 1 от «25» 1 2023 г.

### СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Декан ФДО	И.П. Черкашина	Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22- bda1-21376d739cfc

### ЭКСПЕРТЫ:

Доцент, каф. менеджмента	В.Н. Жигалова	Согласовано, dec6e6e7-b4c0-4c62- 9f1f-45ed75c9d599
Старший преподаватель, каф. менеджмента	Т.В. Архипова	Согласовано, 5bed9bb2-b5e4-45e5- a225-2b5897e978ed

### РАЗРАБОТАНО:

Доцент, каф. менеджмента	В.Н. Жигалова	Разработано, dec6e6e7-b4c0-4c62- 9f1f-45ed75c9d599
--------------------------	---------------	--