**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего образования

«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»

(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОРуководитель ОПОП  Л.В. Усачева«28»\_августа \_\_ 2023 г. |  | УТВЕРЖДАЮИ. о. заведующего кафедрой менеджмента Е.В.Крюковапротокол заседания кафедры № 01 от «28»\_ августа\_\_ 2023 г. |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ТЕХНОЛОГИИ УСПЕШНОЙ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| Составитель(-и) | **Мордасова Т.А., доцент, к.ф.н.** |
| Направление подготовкиНаправленность (профиль) ОПОП | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
|  |  |
| Квалификация (степень) | **бакалавр**  |
| Форма обучения |  **очная**  |
| Год приемаКурс Семестр  | **2023****1****2** |

Астрахань – 2023

1. **ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

**1.1.Целями освоения дисциплины:** «Технологии успешной деловой карьеры» являются формирование у студентов представления о различных моделях планированию деловой карьеры; освоение навыков диагностики карьерного потен­циала; отработка техник карьерного самоменеджмента.

**1.2 Задачи освоения дисциплины:**

 - познакомить студентов с технологиями разработки карьерной карты;

- изучить модель карьерных компетенций;

- сформировать навыки са­модиагностики карьерных ресурсов и карьерных рисков.

**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**

 2.1. Учебная дисциплина «Технологии успешной деловой карьеры» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений и осваивается в 2 семестре.

Дисциплина логически связана с предшествующими и последующими курсами учебного плана по направлениям подготовки бакалавров.

2.2. Для освоения дисциплины студент должен обладать первичными знаниями в области философии, психологии, социологии

Изучение данной дисциплины готовит будущих специалистов теоретически и методически к решению таких вопросов как алгоритм разработки карьерной стратегии; мотивация к профессиональному и личностному саморазвитию и самосовершенствованию; диагностика и оценка собственных карьерных компетенций.

 2.3. Последующие учебные дисциплины (модули) и (или) практики, для которых необходимы знания, умения, навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):

 - Менеджмент

 - Государственное и муниципальное управление;

 - Управление персоналом

**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки (специальности):

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

б) общепрофессиональных (ОПК): нет

в) профессиональных (ПК): нет

**Таблица 1. Декомпозиция результатов обучения**

|  |  |
| --- | --- |
| Код и наименование компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
| Знать (1) | Уметь (2) | Владеть (3) |
| УК-6. Способен управлять своим временем,выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принциповобразования в течение всей жизни  | ключевые факторы построения эффективной карьеры | уметь проводить диагностику и оценку собственных карьерных компетенций | владеть навыками мотивации к профессиональному и личностному саморазвитию и самосовершенствованию |

**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

 Общая трудоемкость элективной дисциплины «Технологии успешной деловой карьеры» составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, в том числе 36 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 36 часов практические, семинарские занятия; 72 часа на самостоятельную работа обучающихся).

**Таблица 2.**

**Структура и содержание дисциплины (модуля)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Раздел,Тема дисциплины | Семестр | Контактнаяработа(в часах) | Самост. работа | Формы теку-щего контроля успеваемости ипромежуточной аттестации |
| П | КР | СР |  |
| Тема 1. Карьерное целеполагание и карьерное планирование | 2 |  4 |  | 6 | опрос |
| Тема 2. Разработка модели построения профессиональной карьеры | 2 | 4 |  | 8 | Доклады,  |
| Тема 3. . Формирование и развитие карь­ерной компетентности | 2 | 4 |  | 7 | Доклады, опрос |
| Тема 4. Возможности и риски профессиональной карьеры | 2 | 4 |  | 6 | Опрос, контрольная работа |
| Тема 5. Портфолио карьерного продвижения | 2 | 4 |  | 8 |  |
| Тема 6. Технологии карьерного самоменеджмента | 2 | 4 |  | 5 |  |
| Тема 7. Мотивация карьеры и способы ее развития | 2 | 4 |  | 7 | Опрос |
| Тема 8. Персональный «маркетинг» и «продажи» на рынке труда: основные правила | 2 | 4 |  | 3 | Опрос |
| Тема 9. Карьерный PR: управление связями с влиятельными персонами как ресурс карьерного роста | 2 |  2 |  | 2  | Опрос |
| Тема 10. . Составление личного карьерного договора | 2 | 2 |  | 4 | Доклады, опрос |
| Итоговый контроль |  |  |  |  | **зачет** |
| Итого |  | **36** |  | **72** |  |

**Таблица 3 – Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля) и формируемых компетенций**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Темы, разделы дисциплины* | *Кол-вочасов* | *Код компетенции*  |
| УК-6. | *общее кол-во компетенций* |
| Тема 1.. Карьерное целеполагание и карьерное планирование | 10 | +  | 1 |
| Тема 2. Разработка модели построения профессиональной карьеры | 12 | +  | 1 |
| Тема 3. Формирование и развитие карь­ерной компетентности | 11 | +  | 1 |
| Тема 4. Возможности и риски профессиональной карьеры | 10 | + | 1 |
| Тема 5. Портфолио карьерного продвижения | 12 | + | 1 |
| Тема 6. Технологии карьерного самоменеджмента | 9 | + | 1 |
| Тема 7 Мотивация карьеры и способы ее развития | 11 |  +  | **1** |
| Тема 8. Персональный «маркетинг» и «продажи» на рынке труда: основные правила | 7 |  +  | 1 |
| Тема 9. Карьерный PR: управление связями с влиятельными персонами как ресурс карьерного роста | 4 |  +  | 1 |
| Тема 10. Составление личного карьерного договора | 6 |  +  | 1 |
| Итоговый контроль |  |  |  |
| Итого | **108** |  |  |

**Краткое содержание каждой темы дисциплины**

Тема 1. **Карьерное целеполагание и карьерное планирование**

 Понятие деловая карьера. Эволюция представлений о карьере. Основные направления
исследования карьеры. Карьера и профессионализм. Карьера 21 века – «карьера без
границ». Типологии карьерного развития. Нетрадиционные варианты карьерного
развития: фриланс, дауншифтинг. Особенности карьеры в российском бизнесе, государственном управлении и социальном секторе. Карьерная стратегия — элементы и подходы. Виды целеполагания в карьере. Анализ профессии и карьеры

Тема 2. **Разработка модели построения профессиональной карьеры**

 Характеристика основных моделей построения карьеры. Возможности и ограничения вертикальной и горизонтальной карьеры.Моделирование карьерной карты: стратегии и этапы разработки. Управление карьерой: от специалиста до руководителя. Карьерограмма. Корректировка карьерных моделей.

Тема 3. **Формирование и развитие карь­ерной компетентности**

 Понятие и сущность карь­ерной компетентности личности. Структура карь­ерной компетентности. Диагностика компонентов карьерной компетентности. Технологии развития карьерной компетентности. Карьерные антикомпетенции, карьерный инсайт.

Тема 4**. Возможности и риски профессиональной карьеры**

 Реальные и воображаемые барьеры в реализации профессиональной карьеры. Факторы, способствующие успешной карьере. Факторы, сдерживающие карьерное развитие. Технологии представления карьерных возможностей и достижений. Диагностика карьерных рисков.

Тема 5. **Портфолио карьерного продвижения**

 Предназначение портфолио карьерного продвижения и его структура. Использование технологии портфолио в системе карьерного продвижения. Деловое резюме и правила его написания. Виды и структура резюме. Сопроводительные письма. Проверка резюме.

Тема 6. **Технологии карьерного самоменеджмента**

 Понятие и сущность карьерного самоменеджмента. Карьерный коучинг в системе карьерного самоменеджмента. Оценка карьерного потенциала. Карьерный SWOT–анализ.  Диагностика и развитие карьерной одаренности.

Тема 7. **Мотивация карьеры и способы ее развития**

 Мотивация в карьере. Карьерные якоря. Мотивационная матрица карьеры. Типы внутренней мотивации, присущие определенному этапу карьеры. Виды и формы карьерного стимулирования. Антимотивационные факторы карьерного развития.

Тема 8. **Персональный «маркетинг» и «продажи» на рынке труда: основные правила**

 Понятие и сущность персонального «маркетинга». Функции персонального «маркетинга» в развитии карьеры. Факторы, влияющие на «продажи» на рынке труда. Инструменты персонального «маркетинга». Создание и развитие персонального бренда.

Тема 9. **Карьерный PR: управление связями с влиятельными персонами как ресурс карьерного роста**

 Развитие карьеры через постоянные и систематические контакты. Нетворкинг как навык развития карьеры и профессионального успеха. Профессиональная идентичность и изменения карьеры. Баланс успехов и неудач в карьерном PR.

 Тема 10. **Составление личного карьерного договора**

 Пошаговая инструкция составления личного карьерного договора. Личный карьерный договор ка технология самопланирования и реализации карьеры. Структура личного карьерного договора. Оценка эффективности реализации личного карьерного договора.

 **5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ**

**И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)**

По дисциплине предусмотрены практические занятия. В процессе занятий решаются ситуационные задачи, используются методы кейс-стади, проводится тестирование и опросы для оценивания промежуточных результатов обучения.

**5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)**

В процессе самостоятельной работы над курсом студенты должны руководствоваться информацией, содержащейся в списке рекомендованной литературы. Вопросы для самоконтроля, практические задания, задачи и тесты учащимся предлагает преподаватель дисциплины.

К каждому занятию необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал лекций, учебников и учебных пособий из раздела *8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины*).

**Таблица 4.**

**Содержание самостоятельной работы обучающихся**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение | Кол-во часов | Формы работы  |
| Тема 1. Карьерное целеполагание и карьерное планирование | 6 | 1. Подготовка по вопросам к собеседованию.2. Подготовка доклада. |
| Тема 2. Разработка модели построения профессиональной карьеры | 8 | 1. Подготовка по вопросам к собеседованию. |
| Тема 3. Формирование и развитие карь­ерной компетентности | 7 | 1. Подготовка по вопросам к собеседованию.2. Выполнение индивидуального практического задания  |
| Тема 4. Возможности и риски профессиональной карьеры | 6 | 1. Подготовка по вопросам к собеседованию.2. Выполнение индивидуального практического задания  |
| Тема 5. Портфолио карьерного продвижения | 8 | 1. Подготовка по вопросам к собеседованию.2. Выполнение практического задания  |
| Тема 6. Технологии карьерного самоменеджмента | 5 | 1. Подготовка по вопросам к собеседованию.2. Выполнение практического задания  |
| Тема 7. Мотивация карьеры и способы ее развития | 7 | 1. Подготовка по вопросам к собеседованию.2. Подготовка доклада. |
| Тема 8. Персональный «маркетинг» и «продажи» на рынке труда: основные правила | 3 | 1. Подготовка по вопросам к собеседованию. |
| Тема 9. Карьерный PR: управление связями с влиятельными персонами как ресурс карьерного роста | 2 | 1. Подготовка по вопросам к собеседованию.2. Выполнение индивидуального практического задания  |
| Тема 10. Составление личного карьерного договора | 4 | 1. Подготовка по вопросам к собеседованию. 2. Выполнение практического задания в командах |

**5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.**

Письменные работы, самостоятельно выполняемые обучающимися при освоении дисциплины, не предусмотрены.

**Видами заданий для самостоятельной работы** могут быть:

— чтение обязательной литературы;

— выполнение письменных домашних заданий (упражнения, расчеты, разбор кейсов, подготовка практического анализа конкретных ситуаций (ПАКСов) и заданий по задаваемым на дом ситуациям);

 — индивидуальная (или групповая) подготовка к анализу конкретной ситуации;

— подготовка презентаций домашних заданий;

— подготовка групповых презентаций по отдельным вопросам курса.

**Формы контроля:**

— контроль посещаемости практических, контактных занятий;

— оценка активности участия в дискуссиях на аудиторных и контактных занятиях (работа в мини-группах и общей аудитории);

— оценка подготовки студентами ПАКСов;

 — оценка всех форм самостоятельной работы (тесты, упражнения, кейсы, и др.).

**6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

В соответствии с требованиями ФГОС ВО реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых игр, разбор конкретных ситуаций, диспуты, круглые столы и пр.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся. При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

**Таблица 5**

**Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий**

|  |  |
| --- | --- |
| Раздел, темадисциплины (модуля) | Форма учебного занятия  |
| Практическое занятие, семинар | Лабораторная работа |
| Тема 1. Карьерное целеполагание и карьерное планирование | Фронтальный опрос, тематические дискуссии | Не предусмотрено |
| Тема 2. Разработка модели построения профессиональной карьеры | Тематические дискуссии, | Не предусмотрено |
| Тема 3. Формирование и развитие карь­ерной компетентности | выполнение практических заданий, … | Не предусмотрено |
| Тема 4. Возможности и риски профессиональной карьеры | анализ конкретных ситуаций. Тестирование | Не предусмотрено |
| Тема 5. Портфолио карьерного продвижения | Фронтальный опрос, | Не предусмотрено |
| Тема 6. Технологии карьерного самоменеджмента | Фронтальный опрос, кейсы, проведение эвристической беседы. | Не предусмотрено |
| Тема 7. Мотивация карьеры и способы ее развития | Фронтальный опрос. Тестирование | Не предусмотрено |
| Тема 8. Персональный «маркетинг» и «продажи» на рынке труда: основные правила | Фронтальный опрос, анализ конкретных ситуаций. | Не предусмотрено |
| Тема 9. Карьерный PR: управление связями с влиятельными персонами как ресурс карьерного роста | Фронтальный опрос, | Не предусмотрено |
| Тема 10. Составление личного карьерного договора | Круглый стол. Итоговое тестирование | Не предусмотрено |

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line (в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме чат, форума, чата, выполнения виртуальных практических и контрольных работ и др)..

**6.2. Информационные технологии:**

При реализации учебного процесса в полном объеме используются возможности (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д .);

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LМS Moodle «электронное образование») или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры;

- использование электронных учебников электронных библиотечных систем, доступ к которым предоставляется университетом;

- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);

- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);

- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т. д.);

- использование виртуальной обучающей среды (LМS Moodle «Электронное образование») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров]

**6.3. Программное обеспечение,современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

**6.3.1. Программное обеспечение**

**2023-2024 уч.г.**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование программного обеспечения | Назначение |
| Adobe Reader | Программа для просмотра электронных документов |
| Платформа дистанционного обучения LМS Moodle | Виртуальная обучающая среда Образовательный портал ФГБОУ ВО «АГУ» |
| Mozilla FireFox | Браузер |
| Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013 | Пакет офисных программ |
| 7-zip | Архиватор |
| Microsoft Windows 7 Professional | Операционная система |
| Kaspersky Endpoint Security | Средство антивирусной защиты |
| Microsoft Security Assessment Tool. Режим доступа: http://www.microsoft.com/ru-ru/download/details.aspx?id=12273 (Free)Windows Security Risk Management Guide Tools and Templates. Режим доступа: http://www.microsoft.com/en-us/download/details.aspx?id=6232 (Free) | Программы для информационной безопасности |

**6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

|  |  |
| --- | --- |
| *Учебный год* | *Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем* |
| **2023/2024** | Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем».[https://library.asu.edu.ru](https://library.asu.edu.ru/) |
| Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: <http://journal.asu.edu.ru/> |
| [Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИВИС"](http://asu.edu.ru/images/File/dogovor_IVIS1.pdf). <http://dlib.eastview.com> *Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU* |
| [Электронно-библиотечная](file:///C%3A%5CUsers%5Clenovo%5CDownloads%5C%D0%AD%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE-%D0%B1%D0%B8%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BE%D1%82%D0%B5%D1%87%D0%BD%D0%B0%D1%8F) система elibrary. <http://elibrary.ru>  |
| Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек.[http://mars.arbicon.ru](http://mars.arbicon.ru/) |
| Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила.[http://www.consultant.ru](http://www.consultant.ru/) |
| Единое окно доступа к образовательным ресурсам <http://window.edu.ru> |
| Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://minobrnauki.gov.ru/> |

**Перечень электронно-библиотечных систем (ЭБС)**

|  |  |
| --- | --- |
| *Учебный год* | *Наименование ЭБС* |
| **2023/2024** | **Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на платформе ЭБС «Электронный Читальный зал – БиблиоТех».** <https://biblio.asu.edu.ru>*Учетная запись образовательного портала АГУ* |
| **Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента».** Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог в настоящее время содержит около 15000 наименований.[www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru/). *Регистрация с компьютеров АГУ* |
| **Электронная библиотечная система издательства ЮРАЙТ, раздел «Легендарные книги».** [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru) |
| **Электронная библиотечная система IPRbooks.** [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru)  |

**7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**7.1. Паспорт фонда оценочных средств.**

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) «Технологии успешной карьеры» проверяется сформированность у обучающихся компетенции, указанной в разделе 3 настоящей программы. Этапность формирования данной компетенции в процессе освоения образовательной программы определяется последовательным освоением дисциплин (модулей) и прохождением практик, а в процессе освоения дисциплины (модуля) – последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

**Таблица 6.**

**Соответствие изучаемых разделов, тем дисциплины, результатов обучения по дисциплине и оценочных средств**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Контролируемые раздел, темы дисциплины (модуля) | Код контролируемой компетенции (компетенций)  | Наименование оценочного средства |
| Особенности карьеры в российском бизнесе, государственном управлении и социальном секторе | УК-6 | Доклад, сообщение, собеседование  |
| Управление карьерой: от специалиста до руководителя | УК-6 | Собеседование |
| Карьерные антикомпетенции | УК-6 | Кейс-задача |
| Факторы, сдерживающие карьерное развитие | УК-6 | Доклад, сообщение, |
| Сопроводительные письма | УК-6 | Сообщение, |
| Оценка карьерного потенциала | УК-6 | Тест |
| Антимотивационные факторы карьерного развития | УК-6 | Тест |
| Инструменты персонального «маркетинга» | УК-6 | Доклад, сообщение, |
| Профессиональная идентичность и изменения карьеры | УК-6 | Доклад, сообщение |
| Оценка эффективности реализации личного карьерного договора | УК-6 | Доклад, сообщение |

**7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания**

**Таблица 7**

**Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний**

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
| --- | --- |
| 5«отлично» | демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры |
| 4«хорошо» | демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя  |
| 3«удовлетворительно» | демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов |
| 2«неудовлетворительно» | демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры |

**Таблица 8**

**Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений**

| Шкала оценивания | Критерии оценивания |
| --- | --- |
| 5«отлично» | демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы |
| 4«хорошо» | демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя |
| 3«удовлетворительно» | демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов |
| 2«неудовлетворительно» | не способен правильно выполнить задания |

**7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине**

***Примерные вопросы тестов***

1. Целью профессиональной карьеры является:
а) развития себя как профессионала
б) выполнение определенной служебной роли
в) продвижение по служебной лестнице
г) изменение должностей
2. Горизонтальная карьера означает:
а) повышение в должности
б) выстраиваемый человеком жизненный путь на основе планов
в) расширение круга полномочий и обязанностей в рамках той же должности
3. Вертикальная карьера характеризуется:
а) расширением круга полномочий без смены должности
б) повышением в должности
в) дружескими отношениями с руководством
4. Под рынком труда понимают:
а) куплю и продажу товаров и услуг
б) общественные отношения, связанные с наймом и предложением рабочей силы
в) рынок сырья, материалов, товаров и услуг, ценных бумаг
5. Спрос на труд выражает:
а) определенное количество занятых наемных работников
б) потребность работодателя в работниках, необходимых ему для создания товаров и услуг
в) цену рабочей силы
6. Причиной выбора устойчивой карьеры выступает:
a) стремление человека к власти;
б) склонность человека к конкретной профессиональной деятельности;
в) склонность к риску и переменам;

г) стремление к разнообразию и профессионализации

 7. Этап карьеры определяется:

 а) временным периодом развития личности

 б) фазой развития профессионала

 в) периодом овладения деятельностью

 г) все ответы правильные

 8. Доверительные обращения руководителя к сотруднику есть проявления внутриорганизационной карьеры:
 а) горизонтального типа
 б) вертикального типа
в) центростремительного типа
 г) ступенчатого типа

 9. Наиболее высокая профессиональная позиция (должность), на которую может претендовать конкретный сотрудник в данной организации, называется:

 а) карьерным пространством

 б) карьерной средой

 в) карьерным тупиком

 г) карьерным потолком

***Примерные задания к семинарским занятиям и самостоятельной работе.***

**Тема 1. Карьерное целеполагание и карьерное планирование**

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие карьеры: подходы к исследованию профессиональной карьеры
2. Этапы развития карьеры
3. Технологии карьерного целеполагания и планирования

**Примеры заданий:**

1. Социально-культурное явление под названием «дауншифтинг» существует уже несколько десятилетий. Это понятие применяют также к характеристике деловой карьеры. Каковы мотивы для карьерного дауншифтинга?
2. В чем заключается смысл индивидуального планирования карьеры?

**Тема 2. Разработка модели построения профессиональной карьеры**

**Вопросы для обсуждения на семинарском занятии**

1. Характеристика основных моделей построения карьеры
2. Корректировка карьерных моделей.

**Пример задания:**

Соотнесите следующие модели карьеры с их характеристикой:

|  |  |
| --- | --- |
| «Трамплин» | * подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию
 |
| «Змея» | * последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице
 |
| «Перепутье» | * пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня
 |
| «Лестница» | * постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занимание высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице)
 |

**Тема 3. Формирование и развитие карь­ерной компетентности**

**Вопросы для обсуждения на семинарском занятии:**

1. Понятие и сущность карь­ерной компетентности личности.
2. Диагностика компонентов карьерной компетентности

**Пример задания:**

1. Приведите примеры ситуаций, при которых карь­ерные компетентности личности становятся определяющим фактором дальнейшего карьерного развития
2. Опишите процесс формирования карьерной компетентности студентов в период обучения в вузе

**Тема 4. Возможности и риски профессиональной карьеры**

**Вопросы для обсуждения на семинарском занятии:**

1. Источники карьерных рисков
2. Диагностика карьерных рисков
3. Технологии минимизации карьерных рисков

**Пример задания:**

При оценке карьерных рисков чаще всего используют такие методы как: метод проверочного листа (контрольного, чек-листа); метод «Что будет, если...?»; матричный метод; метод «Оценка влияния человеческого фактора». Используя любой из предложенных методов, проведите анализ риской Вашей будущей профессиональной карьеры

**Тема 5. Портфолио карьерного продвижения**

**Вопросы для обсуждения на семинарском занятии:**

1. Структура и правила формирования портфолио карьерного продвижения
2. Правила подготовки делового резюме
3. Сопроводительные письма и их роль в карьерном продвижении

**Пример задания:**

 Представьте характеристику документов, которые могут быть включены в портфолио для карьерного продвижения

**Тема 6. Технологии карьерного самоменеджмента**

 **Вопросы для обсуждения на семинарском занятии:**

1. Понятие и сущность карьерного самоменеджмента
2. Карьерный SWOT–анализ

**Пример задания:**

 Проведите индивидуальный SWOT-анализ и SWOT-синтез возможностей и рисков вашей профессиональной карьере. Результаты самооценки могут быть представлены в виде резюме или презентации

**Тема 7. Мотивация карьеры и способы ее развития**

**Вопросы для обсуждения на семинарском занятии:**

1. Мотивационная матрица карьеры
2. Карьерные якоря

**Пример задания**

Мотивационный профиль карьеры состоит из следующих специфических шкал:

* "Познание и Интерес" - потребность в интересной работе, в получении удовольствия от процесса труда, в приобретении и использовании новых знаний и умений.
* "Определенность" - потребность в стабильности, постоянстве, уверенности в будущем, определенности, социальной защищенности.
* "Здоровье и Комфорт" - потребность в безопасности, гигиене и эргономике условий труда, сбалансированном графике и нормированном рабочем дне.
* "Творчество и Независимость" - потребность в оригинальности и нестандартности, автономности и независимости, импровизации, творческой самореализации.
* "Деньги" - потребность в достатке, финансовой состоятельности и благополучие, денежных вознаграждениях и поощрениях, высокой заработной плате.
* "Взаимоотношения" - потребность в принятии коллективом, дружественной атмосфере и микроклимате, общении и отношениях с другими людьми, командной и коллективной деятельности, развитии и поддержании взаимоотношений на работе.
* "Преодоление и Рост" - потребность в риске и активности, новых и трудновыполнимых задачах, разностороннем развитии, карьерном продвижении, инициативности.
* "Престиж" - потребность в статусе, определенном положении, высоком престиже деятельности либо организации, общественной значимость и признании.

Оцените значимость каждой шкалы лично для Вас от 1 до 10, где 1- незначимо, а 10 очень значимо.

Упражнение «Мои достижения»

*Ход упражнения*. Приглашаются 5 участников, им предлагается вспомнить и записать свои самые значительные достижения, то, чем они гордятся, в рабочую тетрадь:

1) за последний год;

2) за последний квартал;

3) за последний месяц;

4) за последнюю неделю.

Через 10 минут все по очереди озвучивают их, остальные участники их поддерживают

**Тема 8. Персональный «маркетинг» и «продажи» на рынке труда: основные правила**

**Вопросы для обсуждения на семинарском занятии:**

1. Функции персонального «маркетинга» в развитии карьеры.
2. Технологии формирования личного бренда

**Пример задания**

1. Упражнение «Карта желаний»

 Для определения жизненных и карьерных целей и развитие рефлексивных умений участники рисуют карту желаний. Работа выполняется на первом этапе индивидуально, а затем происходит обсуждение рисунков в малых группах.

1. Упражнение «5 вопросов»

 Для повторения и закрепления изученного материала. Участники делятся на 2 группы. Задача каждой - написать 5 вопросов по изученному материалу. Через 5 минут каждая группа зачитывает по одному вопросу другой группе. Еще через минуту группы должны дать ответ. Выигрывает та, которая ответит наиболее полно на большее количество вопросов.

**Тема 9. Карьерный PR: управление связями с влиятельными персонами как ресурс карьерного роста**

**Вопросы для обсуждения на семинарском занятии:**

1. Нетворкинг как навык развития карьеры и профессионального успеха
2. Баланс успехов и неудач в карьерном PR.

**Пример задания**

Решите кейс «Мажор»

 Ольга Соловьева, начальник абонентского отдела компании «Каркас» шла сегодня на работу с предчувствием, что что-то должно произойти, хотя по всем показателям ее сотрудники опять к концу месяца должны были стать лучшими. Отдел отличался высокой работоспособностью и профессионализмом, в чем была немалая личная заслуга Ольги. Более того, ее очень ценил шеф Михаил Иванович, считая, что карьерное продвижение в компании ей гарантировано. Когда Ольга вошла в отдел, раздался телефонный звонок, и секретарь сказала, что Михаил Иванович просит ее зайти. Выяснилось, что друг шефа еще со студенческих времен, обратился к нему с просьбой взять на работу своего сына, который недавно окончил вуз, даже стажировался за рубежом, поработал в 2 компаниях, но «не сложилось...». Парень мажор, так как папа, управляющий банка, но очень хочет, чтобы его сына «научили уму разуму». Ольга поняла, что ее ожидает, и вспомнила про свое предчувствие. Михаил Иванович сказал, что эту просьбу он может адресовать только Ольге, и завтра у нее в отделе появится новый сотрудник. Андрей, так зовут протеже, уже несколько недель работает в отделе, но по своим правилам. Например, в отделе принято не уходить с работы, пока не завершено оформление заявки. Андрей же встает и уходит ровно в 17.30, как только окончен рабочий день. Ольга сама за него завершает оформление или поручает кому из сотрудников. Долго такая ситуация продолжаться не может, и Ольга это понимает. Более того, сотрудники уже начинают высказывать недовольство по отношению к мажору.

Задание

1. Сможет ли Андрей реализовать успешную деловую карьеру в компании «Каркас»?
2. Как бы Вы поступили на месте Ольги?

**Тема 10. Составление личного карьерного договора**

**Вопросы для обсуждения на семинарском занятии:**

1. Личный карьерный договор ка технология самопланирования и реализации карьеры
2. Оценка эффективности реализации личного карьерного договора.

**Пример задания**

 Упражнение «Составление личного карьерного договора»

 Ход упражнения. Участникам необходимо индивиду­ально и самостоятельно составить и записать все пункты карьерного договора. Затем преподаватель дает обратную связь и у участников есть еще 10 минут на внесение необхо­димых корректировок

***Методы проведения практических занятий и семинаров (контактных часов):***решение практикующих упражнений и задач (простых и сложных заданий), обсуждение и решение практических конкретных и аналитических ситуаций – кейсов, консультации по темам курса, обсуждение и проверка домашних заданий, консультации по разработке отдельных разделов.

 **Примерные вопросы для зачета**

1. Понятие, сущность и этапы деловой карьеры
2. Типологии карьерного развития
3. Карьерное целеполагание и карьерное планирование
4. Нетрадиционные варианты карьерного развития
5. Виды целеполагания в карьере
6. Характеристика основных моделей построения карьеры
7. Моделирование карьерной карты: стратегии и этапы разработки.
8. Корректировка карьерных моделей
9. Понятие и сущность карь­ерной компетентности личности
10. Структура карь­ерной компетентности
11. Карьерные антикомпетенции, карьерный инсайт.
12. Реальные и воображаемые барьеры в реализации профессиональной карьеры
13. Корректировка карьерных моделей
14. Предназначение портфолио карьерного продвижения и его структура
15. Виды и структура делового резюме
16. Понятие и сущность карьерного самоменеджмента
17. Мотивационная матрица карьеры
18. Функции персонального «маркетинга» в развитии карьеры
19. Нетворкинг как навык развития карьеры и профессионального успеха
20. Личный карьерный договор ка технология самопланирования и реализации карьеры

**Таблица 9**

**Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов**

| № п/п | Тип задания | Формулировка задания | Правильныйответ | Время выполнения(в минутах) |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Код и наименование проверяемой компетенции***УК-6. способен управлять своим временем,выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принциповобразования в течение всей жизни  |
|  | Задание закрытого типа | Профессиональное самоопределение это:а) получение должностных привилегийб) политическое самоопределениев) осознание человеком культурыг) выбор профессиональной деятельности человеком | г | 1 |
|  | Какие качества человека влияют на карьеру:а) высокие амбицииб) желание быть лидером во всемв) креативность и творческий подходг) все названные качества влияют на карьеру | г | 2 |
|  | Взаимодействие на рынке труда осуществляетсяа) посредством обмена на основе спроса и предложенияб) за счёт эффективного использования рабочей силыв) за счёт ограниченности экономических ресурсовг) посредством вложения капиталов с целью последующего получения прибыли | а | 1 |
|  | На рынке труда можно купить:а) оборудование, необходимое рабочим для трудовой деятельностиб) право на использование способностей работникав) способности человека, необходимые для создания материальных ценностейг) работника, обладающего необходимыми трудовыми навыками | г | 1 |
|  | Закончите предложение: «Если в течение длительного времени происходят ухудшенияв карьере, этот тип карьерного процесса называется...».а)регрессивный;б)поэтапный;в)прогрессивный;г) застой | а | 1 |
|  | Заданиеоткрытого типа | Что понимается под планированием деловой карьеры? | Под планированием карьеры понимают постановку карьерных целей и определение способов их достижения. Планирование профессиональной карьеры работника осуществляется на двух уровнях: индивидуальном и организационном. | 3 |
|  | Для успешного планирования карьеры важным является формирование целей карьеры на основе принципов целеполагания, разработанных на основе SMART. Раскройте эти принципы | Речь идет о следующих принципах: -конкретность, базовая характеристика цели, дающая возможность ясно видеть ее; измеримость, мера карьерного успеха, который появится при достижении поставленных целей (например, уровень дохода, соотношение затраченного времени, сил, других ресурсов и отдачи в виде материальных благ и пр.); достижимость, представления о желаемом результате (что именно будет, когда вы достигнете цели, кто и что вас будет окружать, по каким признакам вы и другие люди об этом могут узнать); реалистичность, четкое осознание не только своих карьерных возможностей, но и возможностей рынка труда в целом и условий карьерного развития в конкретной организации в частности; заданность во времени, сроки достижения цели (краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные) с определением меры успеха в каждый промежуточный период профессиональной деятельности; | 5 |
|  | Назовите основные технологии карьерного планирования | Технологии эффективной самопрезентации (портфолио карьерного продвижения, резюме); технологии определения оптимального карьерного пути (карьерограммы, карты карьеры); технологии оптимизации постановки карьерных целей и процесса разработки планов карьеры. | 5 |
|  | Какая информация должна содержаться в карьерном портфолио?Представьте характеристику нестабильной деловой карьеры | личная информация, список пройденных учебных курсов, мастер-классов, список внеучебных мероприятий и любых должностей, где на практике применяются навыки лидерства, основные достижения, описание полученного опыта и сформированных компетенций, рекомендации преподавателей, руководителей курсовых, дипломных работ, производственных практикНестабильная деловая карьера связана со сменой занятости периодом безработицы, или переменной профессии, общей профессиональной переориентацией | 5 2 |

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)

**Критерии оценки теста:**

* оценка «отлично» выставляется студенту, если процент правильно выполненных заданий составляет 90-100%;
* оценка «хорошо» выставляется студенту, если процент правильно выполненных заданий составляет 70-89%;
* оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если процент правильно выполненных заданий составляет 60-69%;
* оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если процент правильно выполненных заданий составляет меньше 50%.

При оценивании ответа на вопросы семинарского занятия учитывается: насколько свободно студент владеет материалом; актуальность представляемого материала; уровень ответов на поставленные по теме сообщения вопросы и др.

При выставлении итоговой оценки (по рейтингу) учитывается:

- посещаемость (студент получает бонусные баллы, если за время семестра не пропустил ни одно занятие);

- работа на семинарских занятиях;

- выполнение всех контрольных работ и заданий;

- участие в научной деятельности кафедры и университета (студент получает бонусные баллы за участие в научной конференции, публикацию статей и т.д.).

**Таблица 10**

**Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)**

| Сумма баллов | Оценка по 4-балльной шкале |
| --- | --- |
| 90–100 | 5 (отлично) |
| 85–89 | 4 (хорошо) |
| 75–84 |
| 70–74 |
| 65–69 | 3 (удовлетворительно) |
| 60–64 |
| Ниже 60 | 2 (неудовлетворительно) |

При реализации дисциплины (модуля) в зависимости от уровня подготовленности обучающихся могут быть использованы иные формы, методы контроля и оценочные средства, исходя из конкретной ситуации.

**8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**8.1. Основная литература**

1. Громова Е.М., Беркутова Д.И., Горшкова Т.А. Профессиональная карьера: путь к успеху: Науч.-метод. пособие. – Ульяновск: УлГПУ, 2021. – 124 с.

2. Джонс Р. Как сделать карьеру: Практ. рук. для всех: Пер. с англ. – Челябинск: Урал ЛТД, 2010.

3. Дмитриева А.Н. Планирование карьеры и само-PR на рынке труда [Электронный ресурс]. – URL: http://www.rabotajob.ru/articles/5/ 4. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технология, тренинг: Моногр. – СПб.: Речь, 2020.

8.2. **Дополнительная литература**

1. Николаева А. Планирование карьеры и само-PR на рынке труда [Электронный ресурс]. – URL: http://www.jobhunter.ru/¬articles\_other\_7.htm

2.Травин В.В., Дятлов В.А. Планирование карьеры [Электронный ресурс]. – URL: http://emsu.ru/ms/view.asp?c=608&p=1

**8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины (модуля)**

-справочная правовая система «Гарант» <https://www.garant.ru>

- справочная правовая система «Консультант+» <http://www.consultant.ru>;.

**-** электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента»**.** Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог в настоящее время содержит около 15000 наименований.[www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru/). *Регистрация с компьютеров АГУ*

**9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Для проведения занятий по дисциплине «Государственное регулирование экономики» имеются лекционные аудитории, оборудованные мультимедийной техникой с возможностью презентации обучающих материалов, фрагментов фильмов; аудитории для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью и средствами наглядного представления учебных материалов; библиотека с местами, оборудованными компьютерами, имеющими доступ к сети Интернет.

Рабочая программа дисциплины (модуля) при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).