

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	5
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	6
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	8
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	11
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	11
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	12
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы бакалавриата, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)
---------	---

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Передача основ управления профессиональной карьерой будущего специалиста, формирование информационной и компетентностной основы к выбору профессии, планированию профессионального и личностного развития студента в рамках индивидуальной траектории развития.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 1						
Зачет	36	32	16	16	4	1
Семестр 2						
Зачет	72	16	0	16	56	2
	108	48	16	32	60	3

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	ИД-1.УК-1 Знать: принципы сбора, отбора и обобщения информации

<p>УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач</p>	<p>ИД-2.УК-1 Уметь: соотносить разнородные явления и систематизировать их в рамках избранных видов профессиональной деятельности</p>
	<p>ИД-3.УК-1 Иметь практический опыт работы с информационными источниками, опыт научного поиска, создания научных текстов</p>
<p>УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>ИД-1.УК-2 Знать: необходимые для осуществления профессиональной деятельности правовые нормы и экономические законы</p>
	<p>ИД-2.УК-2 Уметь: определять круг задач в рамках избранных видов профессиональной деятельности, планировать собственную деятельность исходя из имеющихся ресурсов; соотносить главное и второстепенное, решать поставленные задачи в рамках избранных видов профессиональной деятельности</p>
	<p>ИД-3.УК-2 Иметь практический опыт применения нормативной базы и решения задач в области избранных видов профессиональной деятельности</p>
<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>ИД-1.УК-3 Знать: различные приемы и способы социализации личности и социального взаимодействия</p>
	<p>ИД-2.УК-3 Уметь: строить отношения с окружающими людьми, с коллегами</p>
	<p>ИД-3.УК-3 Иметь практический опыт участия в командной работе, в социальных проектах, распределения ролей в условиях командного взаимодействия</p>

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	ИД-1.УК-6 Знать: основные принципы самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда
	ИД-2.УК-6 Уметь: планировать свое рабочее время и время для саморазвития. формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, индивидуально-личностных особенностей
	ИД-3.УК-6 Иметь практический опыт получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Часов						
	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 1		36					
Тема 1.	Карьерная и профессиональная ориентация (УК-1, УК-3, УК-6)	10	4		6		
Тема 2.	Тенденции и трансформационные процессы рынка труда и компетенций в карьерном ориентировании (УК-1, УК-2, УК-6)	6	4		2		
Тема 3.	Построение траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (LLL) (УК-3, УК-6)	8	2		4	2	
Тема 4.	Деловая карьера и управление карьерой (УК-3, УК-6)	8	4		4		
Тема 5.	Самоменеджмент в построении карьеры (УК-3, УК-6)	4	2			2	
Семестр 2		72					
Тема 6.	Профессиональные стандарты, как основа построения карьеры (УК-2)	24			6	18	
Тема 7.	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ (УК-1, УК-2, УК-6)	18			4	14	
Тема 8.	Управление карьерой сотрудников в организации (УК-2, УК-3, УК-6)	30			6	24	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Тема 1	Задание 1	Практическое задание из 3 вопросов	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено 50% и менее - не зачтено
Тема 3	Задание 2	Фасилитационная сессия с формированием и защитой индивидуальных траекторий развития студентов на период обучения в университете.	сформированная траектория с обратной связью - зачтено
Тема 8	Задание 4	Решение кейса "Планирование карьеры"	соответствие решения поставленным вопросам, наличие личной точки зрения, обоснованность решения - зачтено. отсутствие ответов на вопросы, отсутствие личной точки зрения, слабость аргументов/ отсутствие решения - не зачтено
Тема 4	Задание 3	Практическое задание из 3 вопросов	100-50% - зачтено, 49% и менее - не зачтено 50% и менее - не зачтено
Промежуточная аттестация(Приложение 5)			
2 семестр (За)	Тест 1	Тест из 40 вопросов	51-100% - зачтено, 50% и менее - не зачтено
1 семестр (За)	Билет	Билеты для зачета с двумя теоретическими и одним практическим заданием	51-100 баллов - зачтено, до 50 - не зачтено

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течение семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончании дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончании формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Карьерная и профессиональная ориентация (УК-1, УК-3, УК-6) Цели и задачи профориентации. Зачем нужна профориентация? Запросы и потребности. Инструменты диагностики и карьерного ориентирования</p>
<p>Тема 2. Тенденции и трансформационные процессы рынка труда и компетенций в карьерном ориентировании (УК-1, УК-2, УК-6) Рынок труда: мировые и национальные тенденции в разрезе BANI- мира. Риски, возможности, угрозы. Анализ рынка труда. Трансформация рынка труда и компетенций. Компетентностный подход в карьерной ориентации.</p>
<p>Тема 3. Построение траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (LLL) (УК-3, УК-6) Концепция Lifelong learning: история, традиции, тенденции.</p>
<p>Тема 4. Деловая карьера и управление карьерой (УК-3, УК-6) понятие "деловая карьера". Суть и возможности управления деловой карьерой.</p>
<p>Тема 5. Самоменеджмент в построении карьеры (УК-3, УК-6) Управление своим временем. Развитие компетенций в области эмоционального интеллекта. Самоорганизация и самоконтроль. Роль самоменеджмента в построении карьеры</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Тенденции и трансформационные процессы рынка труда и компетенций в карьерном ориентировании (УК-1, УК-2, УК-6) SWOT-анализ, PEST-анализ рынка труда и карьерных возможностей в выбранной профессиональной сфере.</p>
<p>Тема 3. Построение траектории саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (LLL) (УК-3, УК-6) Технология карьерного лифта и ее реализация в университете в разрезе концепции LLL</p>
<p>Тема 4. Деловая карьера и управление карьерой (УК-3, УК-6) Дерево целей. Дизайн карьеры. Проектная работа по теме.</p>
<p>Тема 6. Профессиональные стандарты, как основа построения карьеры (УК-2) Сущность, система, использование при индивидуальном планировании карьеры. Нормативно-правовое обеспечение интересов выпускников на рынке труда: правовые акты, порядок приема, классификаторы. - проектная работа.</p>
<p>Тема 7. Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ (УК-1, УК-2, УК-6) Прояснение целей и возможностей работы в LMS вуза (в первую очередь, портфолио, использование библиотечных ресурсов и др.). практическая работа в компьютерном классе.</p>

Тема 8. Управление карьерой сотрудников в организации (УК-2, УК-3, УК-6)
Система управления карьерой, организационно - психологическое сопровождение карьеры.
Кадровый резерв, технологии сопровождения. Карьера в различных сферах деятельности:
гос.управление, высшая школа, рекламное агентство и другие.

Формат: мастер-классы, ворк-шопы. Большая проектная работа по решению практического кейса.

7.3. Содержание самостоятельной работы

Тема 5. Самоменеджмент в построении карьеры (УК-3, УК-6)
Прохождение заданий платформы РСВ (центра компетенций)

Тема 6. Профессиональные стандарты, как основа построения карьеры (УК-2)
Изучение профессионального стандарта будущей проф. деятельности. Анализ его по заданным критериям.

Прохождение тестирования, решение задач на платформе РСВ

Тема 7. Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ (УК-1, УК-2, УК-6)
Прохождение тестирования, решение задач на платформе РСВ

Тема 8. Управление карьерой сотрудников в организации (УК-2, УК-3, УК-6)
Прохождение тестирования, решение задач на платформе РСВ
Групповое решение проектного задания.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1.

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Приложение 2.

7.3.3. Перечень курсовых работ

Не предусмотрены

7.4. Электронное портфолио обучающегося
не предусмотрены

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
не предусмотрены

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
не предусмотрены

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Плутова Основы управления карьерой. Курс лекций. [Лекция А]. Самоменеджмент и карьерное ориентирование [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202211/36.mp4>

3. Плутова Основы управления карьерой. Курс лекций. [Лекция Б]. Стратегическое развитие карьеры [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202211/37.mp4>

4. Плутова Основы управления карьерой. Тесты. Тест 1. Самоменеджмент и карьерное ориентирование [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 4 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202212/33.docx>

5. Плутова Основы управления карьерой. Тесты. Тест 2. Стратегическое развитие карьеры [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 4 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202212/34.docx>

6. Пеша А. В., Шавровская М. Н., Сербина Н. В., Долженко С. Б., Камарова Т. А., Антипина И. О., Пеша А. В. Основы управления карьерой [Электронный ресурс]: учебное пособие. - Екатеринбург: УрГЭУ, 2023. - 205 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/resource/limit/ump/24/p496382.pdf>

Дополнительная литература:

2. Рубцов В.В., Столяренко А.М. Профессионально-личностные ориентации в современном высшем образовании [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 304 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1839701>

3. Леонова А.Б., Базаров Т.Ю., Абдуллаева М.М., Базарова Г.Т., Барабанщикова В.В., Блинникова И.В., Качина А.А., Кузнецова А.С., Летуновский В. В., Липатов С.А., Лузянина М.С., Мотовилина И.А., Широкая М.Ю., Штроо В. А. Организационная психология [Электронный ресурс]: Учебник : Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 429 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1913659>
4. Сербина Основы профессиональной ориентации. Курс лекций. Тема [2]. Предпосылки и история развития профориентации. Понятийный аппарат профессиоведения. Теория и практика отечественной профориентации [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202207/83.mp4>
5. Сербина Основы профессиональной ориентации. Курс лекций. Тема 3. Принципы и этические нормы профориентационной работы. Принципы профориентационной работы. Этические нормы и парадоксы профориентации. Реализация системного подхода в профориентации [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202207/85.mp4>
6. Сербина Основы профессиональной ориентации. Курс лекций. Тема 1. Предпосылки и история развития профориентации. Понятие профориентации. Теория и практика зарубежной профориентации [Электронный ресурс]:. - Екатеринбург: [б. и.], 2022. - 1 – Режим доступа: <http://lib.wbstatic.usue.ru/202207/81.mp4>
7. Панина С. В., Макаренко Т. А. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 363 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/535691>
8. Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А. Психология управления персоналом [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 369 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/535902>
9. Коноваленко В. А., Коноваленко М. Ю., Соломатин А. А. Психология менеджмента. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 368 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/535905>
10. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 395 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/541416>
11. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Психология управления персоналом. Психическое выгорание [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 299 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/539006>
12. Карпов А. В. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2024. - 481 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/538775>
13. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика [Электронный ресурс]: практическое пособие. - Москва: Юрайт, 2024. - 299 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/539183>
14. Пряжникова Е. Ю. Психология труда: теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для вузов. - Москва: Юрайт, 2025. - 520 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/559753>

**10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ
ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ
СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Astra Linux Common Edition. Договор №0417-ПО/2019 от 08.05.2019, Акт №Sk000343 от 24.05.2019 и Контракт № 35-У/2018 от 13.06.2018, Акт № УТ213 от 17.12.2018. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

МойОфис стандартный. Соглашение № СК-281 от 7 июня 2017. Дата заключения - 07.06.2017. Срок действия лицензии - без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии - без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

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

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду УрГЭУ.

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием спецоборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету

1 семестр

1. Суть понятия «профориентация»
2. Основные модели и методы профориентационной деятельности
3. Инструменты диагностики и карьерного ориентирования
4. Рынок труда: мировые и национальные тенденции в разрезе ВANI- мира. Риски, возможности, угрозы.
5. Анализ рынка труда.
6. Трансформация рынка труда и компетенций.
7. Компетентный подход в карьерной ориентации.
8. Концепция Lifelong learning: история, традиции, тенденции.
9. Понятие "деловая карьера".
10. Типологии карьеры.
11. Суть и возможности управления деловой карьерой.
12. Дерево целей. Дизайн карьеры.
13. Управление своим временем. Суть, основы, особенности.
14. Навыки, компетенции, компетентность – суть и разница понятий.
15. Темперамент и характер в профориентации.
16. Спектр компетенций и важность их формирования.
17. Возможности реализации «карьерного лифта» в университете.
18. Компетенции в области эмоционального интеллекта.
19. Самоорганизация и самоконтроль.
20. Роль самоменеджмента в построении карьеры.

2 семестр

1. Сущность, система профессиональных стандартов и их использование при индивидуальном планировании карьеры.
2. Цели и задачи Центра компетенций в университетах
3. Система государственной и региональной поддержки трудоустройства выпускников вузов
4. Нормативно-правовое обеспечение интересов выпускников на рынке труда: правовые акты, порядок приема, классификаторы.
5. Цели и возможности LMS вуза в профориентации.
6. Правила и ошибки разработки и презентации резюме.
7. Правила подготовки к собеседованию.
8. Наставничество, тьюториал и карьерный коучинг в управлении карьерой.
9. Показатели и критерии успешности карьеры.
10. Индивидуальный план развития – основные элементы.
11. Карьерная траектория – основы самоопределения.
12. Система управления карьерой.
13. Организационно - психологическое сопровождение карьеры.
14. Кадровый резерв, технологии сопровождения.
15. Карьера в различных сферах деятельности: гос.управление, высшая школа, рекламное агентство и другие.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДЕНЫ
на заседании кафедры экономики труда и
управления персоналом

**Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
по дисциплине
Основы управления карьерой**

Содержание задания	Компетенция
<p>«Необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, которая дает ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития – это...»</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. профессия 2. карьера 3. работа 4. труд 	УК-1
<p>Человек, стоящий перед проблемой выбора профессии или вынужденной переменой профессии – это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 оптант 2 адаптант 3 интернал 4 аккупант 	УК-1
<p>К основным этапам развития человека в профессиональной области относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> А) самоопределение Б) целеполагание В) определение трекерных точек Г) анализ промежуточных результатов Д) корректировка траектории развития 	УК-2
<p>Кого принято считать основоположником профориентологии?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Берн Э. 2 Холланд Д. 3 Парсонс Ф. 4 Мэй Р. 	УК-1
<p>Цель профориентации — это:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 знакомство с учебным заведением и предприятиями города для последующего выбора карьеры 2 изучение профконсультантом индивидуально-психологических особенностей студентов для подбора подходящей профессии каждому из них 3 обучение студентов самостоятельному, осознанному выбору карьеры и построение траектории профессионального развития 4 у профориентации нет цели 	УК-1
<p>Какой метод профессиографии в литературе иногда называют «Метод Петра I»?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Биографический 2 Трудовой 3 Сравнительный 4 Профессиональный 	УК-1
<p>Необходимым качеством для построения карьеры являются:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 агрессивность 2 коммуникабельность 3 пассивность 4 реактивность 	УК-1
<p>К характеристикам VUCA мира относятся:</p> <ol style="list-style-type: none"> А) неопределенность 	УК-1

Б) изменчивость В) сложность Г) неоднозначность Д) нелинейность	
К характеристикам VANI мира относятся: А) неопределенность Б) хрупкость В) тревожность Г) непостижимость Д) нелинейность	УК-1
К трендам в области образования в XXI веке относятся: А) технологии виртуальной и дополненной реальности; Б) блок-чейны В) он-лайн образование Г) трансформация роли педагога Д) он-лайн ресурсы	УК-1
позитивные изменения в личности человека, укрепление стержня и увеличение потенциала личности.	УК-2, УК-6
Линейную карьеру также называют _____	УК-3, УК-6
Для кого наиболее важны такие факторы развития сотрудников, как обеспечение непрерывного улучшения показателей деятельности, наличие компетенции для достижения задач бизнеса в будущем, соединение цели сотрудника с целями бизнеса _____	УК-3, УК-2
Характеристика мира, в котором ситуации и обстоятельства не просто нестабильны, а хаотичны, когда результаты нельзя предвидеть, потому что они непредсказуемы _____ .	УК-1
Характеристика мира, в котором сферу деятельности и набор компетенций можно было выбрать один раз на всю жизнь _____ .	УК-1, УК-3

2 семестр

Содержание задания	Компетенция
Перечень мероприятий, с целью повышения эффективности работы сотрудника и его профессиональный рост, составленный с учетом потребностей как компании, так и работника _____ .	УК-2
Обучение, основанное на использовании современных информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих осуществлять обучение без непосредственного наставника _____ .	УК-6, УК-3
Продолжающееся, добровольное, поддерживаемое личной мотивацией стремление к знанию для личных и профессиональных целей _____ .	УК-6, УК-2
Обучение манере вести себя в различных производственных ситуациях, в которой обладатели ролей должны вырабатывать альтернативные точки зрения _____ .	УК-6, УК-2

Модель измерения эффективности обучения сотрудников, состоящая из 4-х уровней: Reaction, Learning, Behavior, Results	УК-6
Множество точек, в которых находилось, находится и будет находится профессиональная карьера при своих изменениях во времени и пространстве относительно заданной системы отсчёта	УК-1, УК-2
Склонность к постоянному откладыванию даже важных и срочных дел, приводящая к жизненным проблемам и болезненным психологическим эффектам	УК-3, УК-2
Параллельное и прогрессивное направление развития отдельных элементов профессиональной жизни сотрудника	УК-2
Человек, который, в принципе, работать может, но у него в настоящий момент работы нет, и он ее не ищет	УК-2
В контекстном планировании задачи, для которых время исполнения известно заранее, называются	УК-3, УК-1
Уникальный набор действий пользователя в Интернете или на цифровых устройствах	УК-1
Человек, имеющий возможность воздействовать на группу людей, направлять и организовывать их работу, является	УК-3
Созданный и оформленный список проектов представителя отдельной профессии, представляющий собой совокупность исполненных им заказов, по которым потенциальный работодатель составляет наглядное представление о соискателе работы	УК-2
Возвратно-поступательное движение от одного этапа профессионального развития к другому, потом назад и снова к нему	УК-2, УК-6
Постепенно накопившееся негативное изменение способа деятельности и личности, порожденные многолетним выполнением одной и той же работы и вызывающие профессионально нежелательные качества	УК-2
Технология систематического выявления, вовлечения, развития, удержания и расстановки на правильные позиции тех сотрудников, которые представляют ценность для компании с точки зрения наличия высокого потенциала (для будущего) или критичности занимаемых ими ключевых позиций для бизнеса	УК-3
Графическое изображение последовательных шагов для достижения определенных компетенций и умений, необходимых компании и непосредственно сотруднику	УК-2
Нормы и образцы поведения, которые определяют деятельность всех сотрудников компании и отношения между ними	УК-2
целенаправленное применение методов и приемов менеджмента в повседневной жизнедеятельности, использование своего времени лучшим образом	УК-2, УК-6
Способность разбираться в себе, смотреть на свои поступки, чувства и эмоции со стороны и на их основе делать выводы, чтобы идти дальше, конструктивно проживая разные жизненные события.	УК-1

Карьера, характеризующаяся прежде всего ориентацией на самоопределение и свободу самого сотрудника _____.	УК-3
Безвозвратная потеря некоторых содержательных элементов профессионального развития, которая приводит к деградации профессионала в целом _____.	УК-2
Инструмент для планирования развития личности, с помощью которого можно определить свои сильные стороны, уязвимости, над которыми стоит поработать и внешние факторы, способствующие или препятствующие достижению цели.	УК-2
Процедура представления человеком собственного образа в социальном мире, характеризующийся намеренностью и направленностью на создание у окружающих определенного впечатления о себе.	УК-3, УК-1
Место профессиональной поддержки сотрудников в карьерном развитии внутри конкретной компании с учетом специфики, возможностей и потребностей компании с целью максимально эффективного закрытия внутренних вакансий _____.	УК-3