УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Утверждаю
зав. кафедрой
Ф.Ф. Хамидуллин
_____
Протокол заседания
кафедры № 7
от «26» февраля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины	Управление карьерой
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом в условиях цифровой трансформации
Год набора	2026

Составители:

канд.психол.наук, доц. Е.А. Багрова

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 6
4. Структура и содержание дисциплины 7
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 7
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам) 9
4.3 Планы практических и семинарских занятий 10
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов 14
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 16
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 17
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 17

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 20

Приложение 2. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине 21

1. Цели и задачи учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Управление карьерой» являются освоение обучающимися теоретических знаний в сфере управления карьерой в организации, приобретение умений применять их на практике и формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых в управленческой деятельности построения карьеры.

Задачи курса:

- формирование компонентов компетенций, необходимых в управлении карьерой персонала;

- формирование компонентов компетенций, необходимых для изучения поведения персонала в процессе карьерного роста в организации.

После освоения данной дисциплины студент должен:

Знать: основы управления карьерой

Уметь: осуществлять организацию и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала

Владеть: навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по построению профессиональной карьеры

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 учебного плана и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:

Обеспечивающие учебные дисциплины

Управление талантами (тренинг)

Управление адаптацией персонала

↓

Управление карьерой

↓

Обеспечиваемые учебные дисциплины

Производственная практика (преддипломная практика)

До начала изучения дисциплины у студента должны быть сформированы компоненты компетенций (ЗУВы), полученные в результате изучения дисциплин «Управление талантами (тренинг)», «Управление адаптацией персонала».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению «Управление персоналом»:

ПК-3: «способен осуществлять деятельность по развитию персонала, в части организации и проведения мероприятий по адаптации и стажировке персонала, обучению персонала, по развитию и построению профессиональной карьеры персонала»

После освоения дисциплины студент должен получить следующие образовательные результаты, соотнесённые с индикаторами достижения компетенций.

Декомпозиция компетенций

Индикаторы	**Результаты обучения по дисциплине**
Компетенция ПК-3	
ПК-3.1 Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-3.1 З.2 Знает основы управления карьерой ПК-3.1 У.2 Умеет осуществлять организацию и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала ПК-3.1 В.2 Владеет навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по построению профессиональной карьеры

Этапы формирования выбранных компетенций (или их частей - ЗУВов) можно проследить по Пояснительной записке и модульно-тематическому плану дисциплины.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций

Общая трудоемкость дисциплины по очному, очно-заочному и заочному обучению составляет 3 зачетные единицы (108 часа).

Направление подготовки: «Управление персоналом» Дисциплина: «Управление карьерой»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоят. работа очное /очно-заочное	Всего часов очное /очно-заочное	Индикаторы компетенции/ЗУВы
	Лекции очное /очно-заочное	Практики очное /очно-заочное			
Модуль 1:					
Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере	6/2	6/2	18/24	30/28	ПК-3.1 З-2,У-2,В-2
Модуль 2					
Тема 2. Формирование кадрового резерва	6/2	6/2	18/26	30/30	ПК-3.1 З-2,У-2,В-2
Модуль 3					
Тема 3. Планирование карьеры	8/2	8/2	14/28	30/32	ПК-3.1 З-2,У-2,В-2
Подготовка к зачету			18/18	18/18	
ИТОГО	20/6	20/6	68/96	108/108	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 3-х модулей, порядок освоения которых включает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1. В результате прохождения первого модуля студент должен:
ПК-3.1 З.2 Знать основы управления карьерой
ПК-3.1 У.2 Уметь осуществлять организацию и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала
ПК-3.1 В.2 Владеть навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по построению профессиональной карьеры

Модуль 2. В результате прохождения второго модуля студент должен:
ПК-3.1 З.2 Знать основы управления карьерой
ПК-3.1 У.2 Уметь осуществлять организацию и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала
ПК-3.1 В.2 Владеть навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по построению профессиональной карьеры

Модуль 3. В результате прохождения третьего модуля студент должен:
ПК-3.1 З.2 Знать основы управления карьерой
ПК-3.1 У.2 Уметь осуществлять организацию и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала
ПК-3.1 В.2 Владеть навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по построению профессиональной карьеры

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере.

Теории карьеры Цели и задачи дисциплины - современные представления, развитие науки о труде. Место дисциплины в структуре образовательной программы. Планируемые результаты освоения дисциплины. Карьера как социальная модель продвижения (внешний процесс) подразделяется на подходы, изучающие продвижение по должностной иерархии и подходы, изучающие общую схему профессионального развития. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала. Пять основных категорий теоретических подходов к проблематике карьеры - согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений, субъектно-деятельностный подход. Общая характеристика этапов оптации, Психологические аспекты выбора карьеры. Основные движущие силы профессионального развития личности на различных этапах построения карьеры. Понятие деловой карьеры. Типы деловой карьеры. Виды карьерного процесса. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере.

Тема 2. Формирование кадрового резерва

Сущность формирования кадрового резерва. Этапы работы с кадровым резервом. Основные направления подготовки резерва. Методы работы с кадровым резервом. Организация работы с преемниками и молодыми сотрудниками с лидерским потенциалом.

Тема 3. Планирование карьеры

Понятие планирования карьеры. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры. Разработка и внедрение требований к должностям и их роль в планировании карьеры. Системы планирования карьеры работника в организации. Планирование трудового пути работника по А.В. Филлипову. Планирование отдельных этапов карьеры по Г.В. Щекину. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Технологии,

используемые при планировании карьеры. Планирование карьеры на организационном уровне. Основы разработки и внедрения требований к должностям. Формирование карьерограммы сотрудника. Индивидуальное управление карьерой: постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры; самооценка с точки зрения карьеры; профессиональная ориентация и выбор карьеры; организация и регулирование индивидуальной карьеры. Контроль за достижениями и карьерными процессами.

Развитие карьеры персонала в организации. Развитие карьеры как личностный рост. Развитие карьеры на организационном уровне. Развитие карьеры на индивидуальном уровне. Особенности рынка труда в условиях цифровой трансформации.

Гендер, гендерные роли и стереотипы. Гендерные отношения. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций. Гендерные аспекты лидерства и руководства. Изменение гендерных границ. Изменение гендерных контрактов в постсоветский период. Особенности женской карьеры. Особенности мужской карьеры. Гендерный подход в управлении карьерой.

Особенности личности. Выбор карьеры. Самоуправление карьерой. Планирование собственной карьеры. Стратегия самоуправления карьерой. Самоорганизация и самопрезентация. Технология карьерного самоменеджмента. Цели карьеры и формирование карьерных целей. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений. Методы преодоления кризиса «середины карьеры» и «выхода из профессии». Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования и развитии себя в настоящем. Траектория образовательной деятельности в рамках реализации плана карьеры. Принципы составления профессионального резюме. Методика «Якоря карьеры». Проективный тест «Круги и линии». Опросник «Мотивация к карьере».

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Предмет, история формирования научного знания о карьере.

Вопросы для обсуждения

1. Теории карьеры.
2. Карьера как социальная модель продвижения (внешний процесс) подразделяется на подходы, изучающие продвижение по должностной иерархии и подходы, изучающие общую схему профессионального развития.
3. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала. Пять основных категорий теоретических подходов к проблематике карьеры - согласовывающие подходы, феноменологические подходы и подходы с позиций развития и принятия решений, субъектно-деятельностный подход. Общая характеристика этапов оптации,
4. Психологические аспекты выбора карьеры. Основные движущие силы профессионального развития личности на различных этапах построения карьеры.
5. Этапы карьеры. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере.

Тема 2. Формирование кадрового резерва

Вопросы для обсуждения

1. Сущность формирования кадрового резерва.
2. Этапы работы с кадровым резервом.
3. Основные направления подготовки резерва.
4. Методы работы с кадровым резервом.
5. Организация работы с преемниками и молодыми сотрудниками с лидерским потенциалом.
6. с лидерским потенциалом.

Тема 3. Планирование карьеры

Вопросы для обсуждения

1. Понятие планирования карьеры.
2. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
3. Разработка и внедрение требований к должностям и их роль в планировании карьеры.
4. Системы планирования карьеры работника в организации. Планирование трудового пути работника по А.В. Филлипову. Планирование отдельных этапов карьеры по Г.В. Щекину. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры.

5. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Технологии, используемые при планировании карьеры. Планирование карьеры на организационном уровне.
6. Основы разработки и внедрения требований к должностям. Формирование карьерограммы сотрудника.
7. Индивидуальное управление карьерой: постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры; самооценка с точки зрения карьеры; профессиональная ориентация и выбор карьеры; организация и регулирование индивидуальной карьеры.
8. Контроль за достижениями и карьерными процессами.
9. Развитие карьеры персонала в организации.
10. Развитие карьеры как личностный рост.
11. Развитие карьеры на организационном уровне.
12. Развитие карьеры на индивидуальном уровне.
13. Изменения на рынке труда в условиях цифровой трансформации.
14. Гендер, гендерные роли и стереотипы. Гендерные отношения.
15. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.
16. Гендерные аспекты лидерства и руководства.
17. Изменение гендерных границ. Изменение гендерных контрактов в постсоветский период.
18. Особенности женской карьеры.
19. Особенности мужской карьеры.
20. Гендерный подход в управлении карьерой.
21 Особенности личности. Выбор карьеры.

22Самоуправление карьерой. Планирование собственной карьеры. Стратегия самоуправления карьерой.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов регламентируется Положением об организации самостоятельной работы студентов.

Основными видами учебных занятий для студентов по данному курсу учебной дисциплины являются: лекции, практические занятия и самостоятельная работа студентов. Самостоятельная работа студентов является составной частью их учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний.

Самостоятельная работа студентов включает в себя освоение теоретического материала на основе лекций, основной и дополнительной литературы; подготовку к семинарским занятиям в индивидуальном и групповом режиме. Советы по самостоятельной работе с точки зрения использования литературы, времени, глубины проработки темы и др., а также контроль за деятельностью студента осуществляется во время семинарских занятий.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории на лекциях, системного анализа ситуаций на семинарских занятиях, контроль знаний студентов.

При подготовке к семинарским занятиям и выполнении контрольных заданий студентам следует использовать литературу из приведенного в данной программе списка, а также руководствоваться указаниями и рекомендациями преподавателя.

Перед каждым семинарским занятием студент изучает план семинарского занятия с перечнем тем и вопросов, списком литературы и домашним заданием по вынесенному на семинар материалу.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к семинарскому занятию и выполнению домашних заданий:

- проработать конспект лекций;
- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- решить заданные домашние задания;
- при затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

В конце каждого практического занятия студенты получают «домашнее задание» для закрепления пройденного материала. Домашние задания необходимо выполнять к каждому семинарскому занятию. Сложные вопросы можно вынести на обсуждение на семинар или на индивидуальные консультации. Контрольные работы состоят из вопросов, которые оцениваются по 100 балльной системе в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации учебного процесса и оценки успеваемости студентов, и выполняются в учебные часы по расписанию в виде письменного решения индивидуальных контрольных заданий.

На семинарских занятиях приветствуется способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективное решение поставленных проблем.

Контроль над ходом и результатами самостоятельной работы студентов может осуществляться в сплошной, индивидуальной, выборочной формах.

В процессе самостоятельного изучения студент должен проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать все темы дисциплины, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

В процессе самостоятельного изучения студент обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков.

Вопросы для самостоятельного изучения.

1.Самооценка как первая ступень развития карьеры.
2. Тестирование как метод самооценки.
3. Оценка способностей и личных качеств.
4. Методики личностных тестов Т. Лири, MMP1, А. Айзенка, Кеттела, цветового теста Люшера. Анализ сильных и слабых сторон.
5. Направления профессиональной ориентации.
6. Типы личностной ориентации при выборе карьеры.
7. Модель типов профессиональной личности Г олланда.
8. Выбор карьеры. Определяющие факторы.
9. Точечные ориентиры карьеры.
10.Путь выбора карьеры.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение

Основная литература

1. Эмих, И. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / И. В. Эмих. — Саратов : Саратовский государственный технический университет имени Ю.А. Гагарина, ЭБС АСВ, 2023. — 134 с. — ISBN 978-5-7433-3538-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/145626.html

2. Вайнштейн, Л. А. Психология управления : учебное пособие / Л. А. Вайнштейн, И. В. Гулис. — 2-е изд. — Минск : Вышэйшая школа, 2023. — 384 с. — ISBN 978-985-06-3550-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/155327.html

3. Токарева Ю.А. Управление обучением и развитием персонала : учебно-методическое пособие / Токарева Ю.А., Пономарева О.Я., Юртаева М.Н.. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2024. — 184 с. — ISBN 978-5-7996-3931-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/157230.html

Дополнительная литература

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом : учебник / Н. П. Беляцкий. — Минск : Вышэйшая школа, 2023. — 464 с. — ISBN 978-985-06-3517-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/155298.html

2. Сафонова, Л. А. Управление персоналом : учебное пособие для СПО / Л. А. Сафонова, Г. Н. Смоловик. — 2-е изд. — Саратов : Профобразование, 2025. — 136 с. — ISBN 978-5-4488-2590-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/152773.html

Интернет-ресурсы, современные профессиональные базы данных, информационно-справочные системы:

1. www.iprbookshop.ru – Электронно-библиотечная система IPR SMART

2. https://elibrary.ru/ - Научная электронная библиотека
3. https://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал «Гарант»
4. https://www.hr-director.ru/ - Практический журнал по управлению человеческими ресурсами
5. www.top-personal.ru/ - электронная версия журнала «Управление персоналом»
6. https://www.kdelo.ru/ Кадровое дело Практический журнал по кадровой работе
7. http://www.aup.ru/ - Административно-управленческий портал
8. https://hr-portal.ru/ - сообщество HR-менеджеров
9. https://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости РФ
10. http://www.pfrf.ru/ Пенсионный фонд РФ
11. http://www.gks.ru/wps/portal Федеральная служба государственной статистики
12. http://nasoup.ru/ Национальный союз Управление персоналом
13. http://neohr.ru/ сетевое издание для HRспециалистов
14. https://www.businessstudio.ru/ Современные технологии управления
15. https:// hh.ru/ HeadHunter
16. https://ecopsy.ru/ ЭКОПСИ Консалтинг
17. www.rjm.ru// Журнал «Российский журнал менеджмента»
18. http://www.betec.ru/ Бизнес-инжиниринговые технологии

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В процессе изучения данной дисциплины используется учебная аудитория, лаборатория «Современные персонал-технологии», кабинет для самостоятельной работы студентов, читальный зал, видеопроекционное оборудование, компьютер, оснащенный типовым пакетом системного и офисного ПО, в соответствии с Реестром материально-технического обеспечения аудиторного фонда Университета управления «ТИСБИ».

8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине

Для оценки компетентности рекомендуется использовать рейтинговую оценку знаний, умений и навыков студента по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесс. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене (зачете).

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{K_1 + K_2 + ...K_n}{n} \times 0{,}6$, где К – количество баллов по модулю; n – количество модулей

$З = K \times 0{,}4$, где К - количество баллов на экзамене (зачете);

$И = C + З + П$, где П – поощрительные баллы (от 1 до 5).

Уровень освоения компетенций	Количество баллов
компетенции не освоены	до 60 баллов
компетенции в основном освоены	от 60-70 баллов
компетенции освоены полностью	от 71 до 100 баллов

Уровень сформированности компетенций и их основные признаки оцениваются по следующим таблицам:

Оценка уровня сформированности компетенции ПК-3 «способен осуществлять деятельность по развитию персонала, в части организации и проведения мероприятий по адаптации и стажировке персонала, обучению персонала, по развитию и построению профессиональной карьеры персонала» в части освоения дисциплины «Управление карьерой»

№ п/п	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня	Инструменты оценки сформированности уровня
1	**Пороговый уровень(как минимально допустимый)** (обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ОПОП ВО) (от 60 до 70 баллов)	Фрагментарное знание основ управления карьерой, умение осуществлять организацию и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала, владение навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по построению профессиональной карьеры	Выступление на семинарах Индивидуальные домашние задания Зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня) (**От 71 до 85 баллов**)**	Полное, но имеющее некоторые пробелы знание основ управления карьерой, умение осуществлять организацию и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала, владение навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по построению профессиональной карьеры	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом Индивидуальные домашние задания Зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	Уверенное знание основ управления карьерой, умение осуществлять организацию и проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры персонала, владение навыком выбора инструментов для организации и осуществления мероприятий по построению профессиональной карьеры	Решение ситуационных заданий (кейсов) с анализом, обоснованными выводами и предложением рекомендаций Индивидуальные домашние задания Зачет

Приложение 1

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Студентам на первом занятии необходимо ознакомиться с Рабочей программой дисциплины, где прописаны цели, задачи и трудоемкость дисциплины; с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций. А также ознакомиться с порядком оценивания результатов обучения, для чего необходимо изучить следующие документы: Положение о модульно-рейтинговой системе оценивания и Принципы оценки уровня знаний, умений и навыков (характеристика ответа).

Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на выявление основных причинно-следственных связей, понимания их логики и грамотной формулировки ответа, а также – ориентацию на выработку стратегических решений с позиции маркетингового синтеза для достижения намеченных результатов в бизнесе.

При подготовке к семинарскому занятию необходимо уточнить план проведения занятий, подготовить необходимую информационную базу. Практические занятия проводятся после лекционного изучения темы в различных формах, активизирующих работу студента.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции. При проведении занятий с помощью интерактивных технологий группа или разбивается на команды или студенты работают индивидуально. Каждая команда или студент обеспечивается необходимой информацией. Занятие проводится в основном в виде решения ситуационных заданий (кейсов), позволяющих освоить методику и приобрести необходимые навыки по разработке бизнес-плана. Только после приобретения навыков по решению ситуационных заданий, можно говорить о формировании желаемых компетенций у студентов.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество, коммуникабельность, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Приложение 2

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра менеджмента и предпринимательства

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной
аттестации по дисциплине:

Управление карьерой

направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

профиль подготовки: Управление персоналом в условиях цифровой трансформации

Казань

Содержание

1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля
   2.1 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля
      2.1.1 Выступление на семинаре
      2.1.2 Индивидуальные домашние задания
      2.1.3 Решение ситуационных заданий (кейсов)

   2.2 Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля
      2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)
      2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Формы контроля / Формируемые компетенции и их индикаторы	ПК-3
	ПК-3.1
Формы текущего контроля	
выступление на семинаре	З2
индивидуальные домашние задания	З2,У2
решение ситуационных заданий (кейсов)	З2,У2,В2
Формы промежуточного контроля	
Зачет	З2,У2,В2

З- знания, У- умения, В- владения

2. **Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля**

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Выступление на семинаре

Выступление на семинаре является формой контроля для оценки уровня освоения компетенций, применяемой на семинарских занятиях. Выступление на семинаре может проводиться с использованием форм устного опроса, обсуждения докладов, выполненных заданий и проблемных вопросов. Выступление на семинаре, таким образом, включает обязательную для всех студентов оценку текущего контроля знаний в виде устного опроса, а также выступление студентов по проблемным вопросам темы.

Примерные вопросы к семинарским занятиям

Вопросы к семинарам включают оценку закрепления материала, пройденного на лекциях, а также вопросы, направленные на выявление уровня понимания студентом сути организационной структуры.

1. Понятие планирования карьеры.
2. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
3. Разработка и внедрение требований к должностям и их роль в планировании карьеры.
4. Системы планирования карьеры работника в организации. Планирование трудового пути работника по А.В. Филлипову. Планирование отдельных этапов карьеры по Г.В. Щекину. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры.
5. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Технологии, используемые при планировании карьеры. Планирование карьеры на организационном уровне.

Критерии оценивания

Результат	Баллы
Демонстрирует полное понимание поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Дает развернутый ответ с практическими примерами.	90-100
Дает полный и логически правильный ответ на вопрос, но сформулировать примеры по рассматриваемому вопросу не может.	80-89
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, ответы не всегда последовательны.	70-79
Способен сформулировать определения терминов, привести классификацию, перечислить формы, методы и т.п., но не может дать их характеристику.	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы.	Менее 60

2.1.2. Индивидуальные домашние задания

Индивидуальные домашние задания являются одним из этапов в формировании компетенций обучающегося. Выполнение индивидуальных домашних заданий предполагает краткое изложение в письменном виде содержания и результатов индивидуальной работы студента. Его задачами являются формирование умений самостоятельной работы студентов с источниками литературы, развитие навыков логического мышления, углубление теоретических знаний по проблеме исследования.

Примерные темы индивидуальных домашних заданий

Задание. Разработать карьерограмму специалиста по управлению персоналом.

Критерии оценивания

Критериями оценки индивидуального домашнего задания являются: выбор источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса.

Выбор источников литературы. Определяется, привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные и т.д.).

Степень раскрытия сущности вопроса. В данном случае определяется: соответствие содержания задания его теме, способность систематизировать материал, полнота и глубина знаний по теме, умение обобщать, делать выводы.

Критерии оценивания	Баллы
В задании тема раскрыта полностью, используются интересные источники, сформулированы выводы. Студент дает развернутые ответы на поставленные вопросы с практическими примерами.	90-100
Основные требования к заданию выполнены, но при этом допущены недочёты (имеются неточности в изложении материала; поверхностные выводы). Студент дает ответы на поставленные вопросы.	80-89
В работе имеются недостатки: тема освещена лишь частично, выводы отсутствуют или они поверхностные. Студент частично дает ответ на поставленные вопросы.	70-79
Задание представлено, но тема его не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	60-69

2.1.3. Решение ситуационных заданий (кейсов)

Решения ситуационных заданий (кейсов) необходимы для получения практических умений и навыков, нужных для наработки необходимых компетенций. Ситуация дается на самом семинаре или заранее. Она может предоставляться как группе студентов (3-5 человек), так и индивидуально каждому студенту. После изучения ситуации студентами происходит ее обсуждение (анализ, предложение рекомендаций) с преподавателем.

Пример ситуационного задания (кейса)

Определить, какие концептуальные подходы в управлении персоналом на предприятии (в организации), находящейся на стадии стабилизации. В чем заключается специфика развития персонала на данной стадии. Разработать план индивидуального развития специалиста по управлению персоналом в организации, находящейся на стадии стабилизации.

Критерии оценивания решения ситуационного задания (кейса)

Критерии оценивания	Баллы
Ситуация понята и интересна студенту. Имеется навык решения кейсов и к ситуации правильно применен инструментарий. Обозначена проблема, представлены практические пути ее решения, логично и обоснованно изложена собственная позиция; сформулированы выводы и предложения.	90-100
Ситуация понята студентом; теоретический материал связан с практикой, но студент недостаточно владеет инструментарием, в связи с чем ситуационная задача решена не совсем эффективно.	80-89
Ситуация - изучена и понята студентом. В ответе имеются существенные отступления от требований к выполнению ситуационной задачи. Студент знает теорию, но слабо ее применяет на практике в данной ситуации.	70-79
Ситуация - изучена студентом. Ответ не дает решения ситуационной задачи (только общее представление); обнаруживается существенное незнание теоретического материала, что не позволяет студенту связать теорию с практикой.	60-69

2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний и умений (вопросы к зачету)

1. Теории карьеры.
2. Карьера как социальная модель продвижения (внешний процесс)
3. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциала.
4. Психологические аспекты выбора карьеры.
5. Этапы карьеры.
6. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере.
7. Понятие планирования карьеры.
8. Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.
9. Разработка и внедрение требований к должностям и их роль в планировании карьеры.
10. Системы планирования карьеры работника в организации.
11. Планирование трудового пути работника по А.В. Филлипову.
12. Планирование отдельных этапов карьеры по Г.В. Щекину.
13. Индивидуальный план карьеры.
14. Обучение планированию карьеры.
15. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры.
16. Технологии, используемые при планировании карьеры.
17. Планирование карьеры на организационном уровне.
18. Основы разработки и внедрения требований к должностям. Формирование карьерограммы сотрудника.
19. Индивидуальное управление карьерой: постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры; самооценка с точки зрения карьеры; профессиональная ориентация и выбор карьеры; организация и регулирование индивидуальной карьеры.
20. Контроль за достижениями и карьерными процессами.
21. Развитие карьеры персонала в организации.
22. Развитие карьеры как личностный рост.
23. Развитие карьеры на организационном уровне.
24. Развитие карьеры на индивидуальном уровне.
25. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций.
26. Гендерные аспекты лидерства и руководства.
27. Изменение гендерных границ. Изменение гендерных контрактов в постсоветский период.
28. Особенности женской карьеры.
29. Особенности мужской карьеры.
30. Гендерный подход в управлении карьерой.
31. Технология развития личной карьеры
32. Особенности личности. Выбор карьеры.
33. Самоуправление карьерой. Планирование собственной карьеры. Стратегия самоуправления карьерой.
34. Самоорганизация и самопрезентация.
35. Технология карьерного самоменеджмента.
36. Цели карьеры и формирование карьерных целей.
37. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры.
38. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений.
39. Методы преодоления кризиса «середины карьеры» и «выхода из профессии».
40. Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования и развитии себя в настоящем.

41. Траектория образовательной деятельности в рамках реализации плана карьеры.
42. Принципы составления профессионального резюме.
43. Методика «Якоря карьеры». Проективный тест «Круги и линии». Опросник «Мотивация к карьере».
44. Сущность формирования кадрового резерва.
45. Этапы работы с кадровым резервом.
46. Основные направления подготовки резерва.
47. Методы работы с кадровым резервом.
48. Организация работы с преемниками и молодыми сотрудниками с лидерским потенциалом.

2.2.2 Фонд оценочных средств для проверки сформированности навыков (задачи к зачету)

Задания для проверки сформированности умений и навыков студентов

Ситуация 1. В целях закрепления полученных ранее знаний выполните следующие задания.

Задание 1.

Определить, какова будет генеральная стратегия профессионального развития персонала в организации, находящейся на стадии стабилизационного развития. Обосновать направления профессионального развития и карьерного продвижения персонала на данной стадии.

Критерии оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков по результатам зачета

Характеристика ответа	Европейская оценка	Рубежные баллы	Оценка	Уровень сформированности компетенций
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном ориентировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. При ответе студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение практической ситуации на уровне анализа, синтеза и дает свою оценку решения проблемы. Причем студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания и правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	**A**	**100-96**	**зачтено**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных	**A**	**95-91**	**зачтено**	

знаний об объекте, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Умеет тесно увязывать теорию с практикой. Практическая ситуация решена правильно и с обоснованием принятого решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.				
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, доказательно раскрыты основные положения темы; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений. Практическая ситуация решена верно, правильно обосновывает принятую методику ее решения. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**зачтено**	
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком в терминах науки. Студент владеет разносторонними навыками и приемами решения практических ситуаций. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**зачтено**	**Базовый уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение выделить существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, изложен в терминах науки. Студент владеет навыками и приемами решения практических ситуаций. Ответы на дополнительные вопросы логичны, изложены в терминах науки, однако допущены незначительные ошибки или недочеты, исправленные студентом с помощью "наводящих" вопросов преподавателя.	**C**	**80-76**	**зачтено**	
Студент демонстрирует достаточные теоретические и практические знания. Дан полный, но недостаточно последовательный ответ на поставленный вопрос, но при этом показано умение выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Ответ логичен и изложен в терминах науки. Могут быть допущены 1-2 ошибки в определении основных понятий или решении практической ситуации, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**зачтено**	
Дан недостаточно полный и развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-	**D**	**70-66**	**зачтено**	**Пороговый уровень**

следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Студент испытывает затруднения при выполнении практической ситуации и не может связать теорию с практикой.				
Дан неполный ответ, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, теорий, явлений, вследствие непонимания студентом их существенных и несущественных признаков и связей. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть конкретные проявления обобщенных знаний не показано. Испытывает затруднения при выполнении практических ситуаций. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**зачтено**	
Дан неполный ответ. Присутствует нелогичность изложения. Студент затрудняется с доказательностью. Масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. В ответе отсутствуют выводы. Речь неграмотна. При ответе на дополнительные вопросы студент начинает понимать связь между знаниями только после подсказки преподавателя. Ситуация не решена.	**E**	**60**	**зачтено**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Ситуация не решена..	**F**	**Менее 60**	**не зачтено**	**Компетенции не сформированы**