УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УНИВЕРСИТЕТ УПРАВЛЕНИЯ «ТИСБИ»

Кафедра педагогики

Утверждаю.
Зав. кафедрой:
канд.пед.наук, доцент
_____ А.Л. Короткова
Протокол заседания кафедры № 4
от 4 апреля 2026 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины Технологии карьерного роста

По направлению подготовки 38.04.08 Финансы и кредит

Профиль Финансовый инжиниринг и финансовые технологии в цифровой экономике

Год набора 2026

Составитель:

Канд.экон.наук
Е. А. Прохорова

Казань

Содержание

1. Цели и задачи учебной дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 4
3. Требования к результатам освоения дисциплины 5
4. Структура и содержание дисциплины 6
4.1 Модульно-тематический план и пояснительная записка с указанием этапов формирования компетенций 6
4.2 Содержание дисциплины по темам (разделам) 8
4.3 Планы практических и семинарских занятий 12
5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов 33
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 36
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины 36
8. Оценка компетенций по изучаемой дисциплине 37

Приложение 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

1. **Цели и задачи учебной дисциплины**

Целью преподавания дисциплины является усвоение студентами системы социально — психологических знаний, необходимых им для дальнейшего успешного карьерного роста в организации. Получение опыта применения этих знаний и навыков при решении личностных и профессиональных задач.

Задачи дисциплины:

- рассмотрение теоретических основ карьеры: понятие, типы и этапы, мотивы карьеры, особенности управления карьерой;
- освоение основных понятий, проблем в области социально–психологического компонента профессиональной деятельности в ситуации карьерного роста;
- приобретение опыта решения продуктивных задач (анализ проблем, поиск способов их решения, рефлексия деятельности) и организации профессионального взаимодействия;
- развитие личной психотехнической компетентности в ситуации карьерного роста.

После освоения данной дисциплины студент должен:

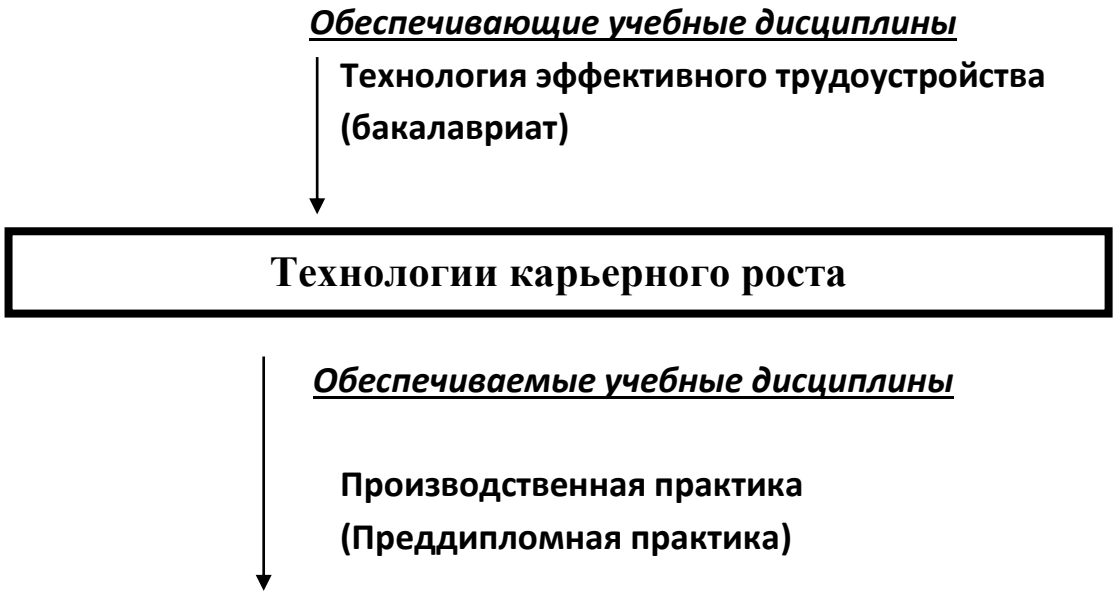
Знать основы поведения участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.)

Уметь определять перечень задач своей профессиональной деятельности

Владеть навыками формирования на основе поведения участников стратегического взаимодействия перечня задач своей профессиональной деятельности

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Данная дисциплина относится к обязательной части учебного плана (Блок 1) и находится во взаимосвязи с дисциплинами согласно схеме:



3. Требования к результатам освоения дисциплины

Дисциплина «Технологии карьерного роста» участвует в формировании следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.08 Финансы и кредит:

ОПК-4. Способен обосновывать и принимать финансово-экономические и организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности

После освоения дисциплины магистрант должен получить следующие образовательные результаты

Декомпозиция компетенций

Индикаторы компетенции	**Результаты обучения по дисциплине**
Компетенция ОПК-4	
ОПК-4.ОПК-4.1. Анализирует цели и задачи финансово-экономической деятельности организации (предприятия), поведение участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.) и формирует на их основе	ОПК-4.ОПК-4.1. З.3 Знает основы поведения участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.) ОПК-4.ОПК-4.1. У.3 Умеет определять перечень задач своей профессиональной деятельности ОПК-4.ОПК-4.1. В.3 Владеет навыками формирования на основе поведения участников стратегического взаимодействия перечня задач своей профессиональной деятельности

перечни задач своей профессиональной деятельности ОПК-4.ОПК-4.2. Оценивает последствия альтернативных вариантов организационно-управленческих решений поставленных профессиональных задач и прогнозирует ответное поведение других участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.). ОПК-4.ОПК-4.3. Разрабатывает и обосновывает варианты финансово-экономических и организационно-управленческих решений профессиональных задач с учётом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий. .	ОПК-4.ОПК-4.2. З.6 Знает основы прогнозирования ответного поведения участников стратегического взаимодействия ОПК-4.ОПК-4.2. У.6 Умеет ставить профессиональных задач выделения альтернативных вариантов организационно-управленческих решений ОПК-4.ОПК-4.2. В.8 Владеет навыками оценки последствий альтернативных вариантов организационно-управленческих решений поставленных профессиональных задач ОПК-4.ОПК-4.3. З.9 Знает методы разработки и обоснования вариантов организационно-управленческих решений профессиональных задач в сфере карьерного роста ОПК-4.ОПК-4.3. У.9 Умеет оценивать риски и возможные последствия организационно-управленческих решений профессиональных задач в сфере карьерного роста ОПК-4.ОПК-4.3. В.13 Владеет навыками обоснования вариантов решения организационно-управленческих решений задач в сфере карьерного роста на основе оценки рисков и возможных последствий

4. Структура и содержание дисциплины.

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

Общая трудоемкость дисциплины по очному обучению составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление финансы и кредит Дисциплина: «Технологии карьерного роста»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоят. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции
	Лекц.	Прак.			

Модуль 1					
Тема 1: Ресурсы для достижения цели		4	4	8	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Тема 2: Социальные действия и социальные отношения		6	4	10	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Тема 3: Профессиональное самоопределение		4	4	8	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Модуль 2					
Тема 4: Самопрезентация – лучший способ заявить о себе		6	4	10	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Тема 5: Значимость коллектива		4	4	8	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Тема 6: Стресс и конфликты в профессиональной деятельности		6	4	10	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Зачет			18	18	
ИТОГО		30	42	72	

Модульно-тематический план для заочной формы обучения

Модульная разбивка учебной дисциплины					
Направление финансы и кредит Дисциплина: «Технологии карьерного роста»					
Наименование модулей	Количество ауд. часов		Самостоят. работа	Всего часов	Индикаторы компетенции
	Лекц.	Прак.			

Модуль 1					
Тема 1: Ресурсы для достижения цели		-	6	6	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Тема 2: Социальные действия и социальные отношения		2	6	8	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Тема 3: Профессиональное самоопределение		2	8	10	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Модуль 2					
Тема 4: Самопрезентация – лучший способ заявить о себе			10	10	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Тема 5: Значимость коллектива		2	8	10	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Тема 6: Стресс и конфликты в профессиональной деятельности		2	8	10	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Зачет			18	18	
ИТОГО		8	64	72	

Пояснительная записка с этапами формирования компетенций

Данный модульный курс состоит из 2-х модулей, порядок освоения которых выстраивает траекторию и этапы формирования заявленных компетенций (или их составляющих).

Модуль 1 включает в себя три учебные темы.

В результате прохождения первого модуля студент получает мотивацию к выполнению своей профессиональной деятельности и должен
ОПК-4.ОПК-4.1. З.3 Знает основы поведения участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.)
ОПК-4.ОПК-4.1. У.3 Умеет определять перечень задач своей профессиональной деятельности

ОПК-4.ОПК-4.1. В.3 Владеет навыками формирования на основе поведения участников стратегического взаимодействия перечня задач своей профессиональной деятельности
ОПК-4.ОПК-4.2. З.6 Знает основы прогнозирования ответного поведения участников стратегического взаимодействия
ОПК-4.ОПК-4.2. У.6 Умеет ставить профессиональных задач выделения альтернативных вариантов организационно-управленческих решений
ОПК-4.ОПК-4.2. В.8 Владеет навыками оценки последствий альтернативных вариантов организационно-управленческих решений поставленных профессиональных задач
ОПК-4.ОПК-4.3. З.9 Знает методы разработки и обоснования вариантов организационно-управленческих решений профессиональных задач в сфере карьерного роста
ОПК-4.ОПК-4.3. У.9 Умеет оценивать риски и возможные последствия организационно-управленческих решений профессиональных задач в сфере карьерного роста
ОПК-4.ОПК-4.3. В.13 Владеет навыками обоснования вариантов решения организационно-управленческих решений задач в сфере карьерного роста на основе оценки рисков и возможных последствий.

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется тренинговыми заданиями.

Модуль 2 включает в себя три темы.

В результате прохождения второго модуля студент должен:
ОПК-4.ОПК-4.1. З.3 Знает основы поведения участников стратегического взаимодействия (конкурентов, партнёров, подчиненных и др.)
ОПК-4.ОПК-4.1. У.3 Умеет определять перечень задач своей профессиональной деятельности
ОПК-4.ОПК-4.1. В.3 Владеет навыками формирования на основе поведения участников стратегического взаимодействия перечня задач своей профессиональной деятельности
ОПК-4.ОПК-4.2. З.6 Знает основы прогнозирования ответного поведения участников стратегического взаимодействия
ОПК-4.ОПК-4.2. У.6 Умеет ставить профессиональных задач выделения альтернативных вариантов организационно-управленческих решений
ОПК-4.ОПК-4.2. В.8 Владеет навыками оценки последствий альтернативных вариантов организационно-управленческих решений поставленных профессиональных задач
ОПК-4.ОПК-4.3. З.9 Знает методы разработки и обоснования вариантов организационно-управленческих решений профессиональных задач в сфере карьерного роста
ОПК-4.ОПК-4.3. У.9 Умеет оценивать риски и возможные последствия организационно-управленческих решений профессиональных задач в сфере карьерного роста
ОПК-4.ОПК-4.3. В.13 Владеет навыками обоснования вариантов решения организационно-управленческих решений задач в сфере карьерного роста на основе оценки рисков и возможных последствий.

Уровень освоения полученных знаний, умений и навыков проверяется тренинговыми заданиями.

4.2. Содержание дисциплины по темам (разделам)

Тема 1. Ресурсы для достижения цели

Виды мотивов. Внутренние мотивы. Промежуточные и конечные цели. Ресурсное состояние. Общие и специальные способности. Личностные качества. Рефлексия. Роль информации в построении успешной карьеры. Непрерывное образование. Мотивы получения образования и способы повысить свой образовательный уровень. Самоменеджмент.

Тема 2. Социальные действия и социальные отношения

История менеджмента. Управленческая технология. Классификация потребностей. Стимулы работы. Техники и приемы делового общения. Внешние и внутренние условия общения. Условия продуктивного профессионального общения. Конвенциальные и неформальные роли. Трудности и успехи играемых в профессиональной среде ролей.

Тема 3. Профессиональное самоопределение

Циклы вложенности дел. Формирование правил поведения. Стиль построения отношений. Контексты или пространство, в которых можно самоутверждаться. Распорядок трудового дня и ведение записей. Внешний облик успешного карьериста. Организация рабочего пространства. Полезные привычки и помогающие в карьере качества.

Тема 4. Самопрезентация – лучший способ заявить о себе

Публичное представление или презентация. Фокусы внимания в публичном выступлении. Как удерживать внимание аудитории. Деловое общение.

Тема 5. Значимость коллектива

Сплоченность трудового коллектива**.** Основные механизмы развития коллектива как группы. Виды лидерства. Отличия в деятельности лидера и менеджера трудового коллектива.

Тема 6. Стресс и конфликты в профессиональной деятельности

Виды стрессов. Природа стрессов. Основные правила поведения в условиях стресса. Ведущие качества личности в условиях стресса. Основные условия возникновения конфликта. Причины конфликтов в профессиональной деятельности. Стратегии урегулирования конфликта. Правила бесконфликтного общения.

4.3. Планы практических и семинарских занятий

Тема 1. Ресурсы для достижения цели

Упражнение 1. Попробуйте мысленно сформулировать ваш мотив на достижение карьерного продвижения. В эмоциональном или рациональном ключе он сформулирован? Осознание мотивов, направляющих вас в профессиональной деятельности, поможет Вам, раскрыть те внутренние ресурсы, которыми Вы сможете воспользоваться для достижения цели.

Упражнение 2. Тщательно сформулируйте главную цель вашей профессиональной деятельности. При этом старайтесь, чтобы она была позитивно сформулирована и не содержала частицы «не». Затем выделите несколько промежуточных целей, которые приблизят вас к конечному желаемому результату. Выстроите из полученных целей иерархию, оценивая значимость каждой из них в достижении конечной цели.

Упражнение 3. Попытайтесь вспомнить и обозначить максимальное число Ваших способностей. Какие дела на работе у Вас получаются легко и свободно, не требуют от Вас усилий и доставляют вам удовольствие? Соотнесите Ваши способности с тем, насколько Вам интересно делать то или иное дело.

Упражнение 4. Вспомните затруднительные ситуации, которые случались с Вами в прошлом и в которых Ваши уникальные особенности и присущие Вам качества помогли вам успешно преодолеть трудности. Какие это особенности? Какие качества личности Вам помогли

Упражнение 5. Подумайте, какие модели или тактики поведения в делах Вы обычно используете? Как относитесь при этом к коллегам и к себе? Какие эмоции у Вас преобладают, когда вы делаете то или иное дело? От чего это зависит?

Упражнение 6: Посмотрите на человека (это может быть любой человек: на улице, телеведущий, диктор, коллега по работе). Определите наиболее характерные черты его позы. Для начала выполняйте упражнение в тот момент, когда Вы сами не участвуете в процессе взаимодействия, так Вам будет легче обращать внимание на любые изменения позы, интонации говорящего. Позже отслеживайте подобную информацию уже в процессе

личной коммуникации, но когда содержание Вашего общения не требует от Вас большой концентрации внимания.

Тема 2. Социальные действия и социальные отношения

Упражнение 1. Проанализируйте стратегию группы где вы учитесь. Какая она по характеру в большей степени? Какова ее особенность в сравнении с общей стратегией организации?

Упражнение 2. Запомните иерархию ценностей человека и попробуйте применить некоторые техники эффективного взаимодействия в процессе общения. Общаясь, помните о своей мимике в момент произнесения «золотых слов», это не должно быть похожим на лесть. Выберите те комплименты, которые Вы искренне хотели бы высказать человеку, но ранее не предоставлялось возможности. Ориентиром в этом для Вас должны быть в первую очередь профессиональные качества собеседника.

Упражнение 3. Проанализируйте, какие приемы у Вас получаются лучше и действеннее. Естественно ли Вы вплетаете в свою речь поименное обращение к собеседнику или это выглядит слишком нарочито? Запоминайте, как каждый прием действует на вашего партнера по общению, какую реакцию вызывает?

Упражнение 4. Для разминки подумайте, являются ли конвенциональными ролями роль покупатели, роль пассажира общественного транспорта, ваша семейная роль?

Упражнение 5. Подумайте на сколько конвенциальны роли, которые Вы занимаете в вашей профессиональной среде? Большой ли спектр ваших неформальных ролей Вы можете демонстрировать на работе? Какие это роли?

Тема 3. Самоопределение: профессиональное и не только

Упражнение 1. Посмотрите на себя в зеркало. Представьте, что Вы видите себя впервые и совершенно не знакомы с качествами Вашей личности. Забудьте о том, кто Вы. Как Вы можете охарактеризовать себя? Выделите, хотя бы пять определений Вашего внешнего облика и того о чем он может

свидетельствовать? Какие Ваши качества он подчеркивает в первую очередь? Сравните данные Вами сейчас определения с Вашими настоящими представлениями о себе. Есть ли различия?

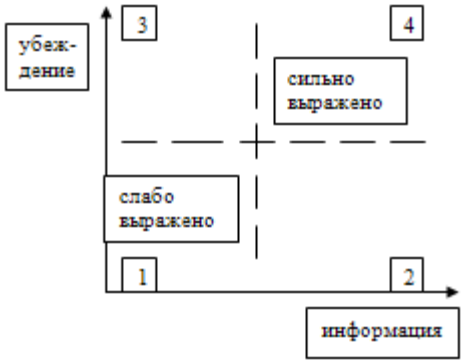
Упражнение 2. Подготовьте небольшое выступление для своих коллег, целью которого будет убеждение слушателей в чем-либо (например, посетить какое-либо скучное мероприятие, поучаствовать в волонтерском движении или организовать субботник на своем участке). Составьте сильные на Ваш взгляд аргументы.

Упражнение 3. Назовите свои действия на учебных совещаниях. Как Вы входите в помещение и какое приветственное слово говорите? Что Вы обычно делаете и каким образом? Какая у Вас роль в ритуале совещания?

Тема 4. Самопрезентация – лучший способ заявить о себе

Упражнение 1. Подготовьте выступление на 5–7 минут о какой-либо инновационной стороне Ваших профессиональных дел. Подберите визуальный материал. Выступите перед своим коллективом с учетом перечисленных выше рекомендаций и используя 3 фокуса внимания.

Упражнение 2. В зависимости от цели Вашего выступления, необходимо делать упор в том или ином направлении вектора:



Например, согласно этой схеме, сообщение прогноза погоды можно отнести в сектор (1), а агитационная речь – в сектор (3).

Подумайте в каком секторе будут располагаться:

а) ролик рекламы;

б) коммерческая презентация;

в) лекция;

г) выступление кандидата.

Тема 5. Значимость коллектива

Упражнение 1. «Определение доминирующего характера отношений в вашем трудовом коллективе (группе)»: Подумайте и определите, какие отношения доминируют в Вашем коллективе за недельный период работы:

эмоционально положительные;

деловые, относящиеся к определенным профессиональным задачам;

эмоционально негативные отношения.

Упражнение 2. Перепишите себе возможные формы и способы отношений в трудовом коллективе: проявление солидарности, одобрения, высказывание предложений, личных мнений, сообщение информации, просьба о высказывании мнения, просьба об информации, просьба об обращении к кому-либо, отклонение любой просьбы, проявление напряженности, ослабление напряженности, выражение антагонизма. Отмечайте в течение рабочей недели напротив этих 12-ти пунктов галочки, если встречаете в Вашем коллективе то или иное проявление отношений.

Упражнение 3. Придумайте из нижеперечисленного что можно отнести к Вашей личности?:

1) наличие соответствующих возможностей и навыков;

2) стремление занимать ведущее положение в коллективе;

3) желание проявлять необходимые навыки;

4) активные действия по достижению поставленных целей.

Чтобы быть объективным, вспомните Вашу последнюю учебную неделю. Как часто Вы с готовностью и желанием принимались за дело? Были ли Вы активней, чем Ваши коллеги? Удалось ли Вам за неделю добиться чего-нибудь из того, что Вы планировали?

Тема 6. Стресс и конфликты в профессиональной деятельности

Упражнение 1: Определите для себя стрессовые ситуации, обстоятельства, возникающие в Вашей профессиональной деятельности и, оказывающие на Вас негативное влияние. Затем проанализируйте и определите свои психические состояния (настроение, эмоции, преобладающие мысли) и особенности поведения, возникающие у Вас в таких ситуациях. Сосредоточьтесь на том, как обычно Вы психологически защищаетесь от этих ситуаций. Какие стратегии поведения наиболее действенны и эффективны при стрессовых обстоя-

тельствах, которые Вы определили? Каким образом вы нейтрализуете их воздействие?

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 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 тренинга на семинарских занятиях.

Целью преподавателя является стимулирование самостоятельного, углублённого изучения материала курса, хорошо структурированное, последовательное изложение теории через работу на тренинге.

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:

- проанализировать основную и дополнительную литературу, рекомендованную по изучаемому разделу (модулю);
- выполнить индивидуальные 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. Они 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.

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 обязан проработать перечисленные ниже темы, для углубления теоретических знаний и практических навыков, на основании методических рекомендаций по самостоятельной работе.

Темы для самостоятельного изучения

1. Понятие карьеры, виды карьеры.
2. Карьера как объект управления: личностный и организационный смысл
3. Управление карьерой в организации.
4. Этапы жизни и этапы карьеры (становление, продвижение, сохранение, завершение) в организации.
5. Понятие карьерного роста в личностном и организационном плане
6. Коммуникативная компетентность специалиста как условие его карьерного роста в организации.
7. Понятия карьерного и личностного роста, их взаимосвязь и различие.
8. Формирование кадрового резерва организации.
9. Управление внутриорганизационными, межличностными и внутри личностными конфликтами.
10. Правила самопрезентации при устройстве на работу.
11. Управление своим здоровьем. Понятие и критерии здоровья.
12. Связь коммуникативной компетентности с карьерным продвижением
13. Карьера внутриорганизационная и межорганизационная
14. Формы организации профессионального развития (профессиональной карьеры) в организации. Принципы обучения взрослых людей.
15. Профессиональный рост сотрудников: преимущество и угроза организации в обеспечении ее конкурентоспособности.
16. Значение теорий мотивации в деле управления карьерой работника.
17. Техника проведения собеседования с работодателем.
18. Управление жизненными кризисами и карьера.
19. Техника проведения собеседования с работодателем.
20. Управление жизненными кризисами и карьера.
21. Понятие «кадровое планирование». Основная задача кадрового планирования и ее обеспечение.
22. Построение организационной структуры управления и карьера.
23. Само-менеджмент как условие карьерного роста.

24. Правила постановки целей, техника SMART.
25.Само-менеджмент как условие карьерного роста.
26. Правила постановки целей, техника SMART.
27.Самореализация личности в условиях современного рынка труда.
28.Карьерный рост как причина конфликтного взаимодействия во внутриличностном и межличностном плане.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1. Основная:

1. Психология управления персоналом : учебник для вузов / под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 350 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536223

2. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20440-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560022

1. Дополнительная литература:

1. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/515756

2. Елисеева, Л. Я. Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие для вузов / Л. Я. Елисеева. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 242 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09493-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/515286

3. Слинкова, О. К. Персональный менеджмент : учебное пособие для вузов / О. К. Слинкова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16189-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/530582 (дата обращения: 18.04.2023).

4. Зорин, А. В. Аэрология карьеров : учебное пособие для вузов / А. В. Зорин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14801-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.urait.ru/bcode/520269

Интернет-ресурсы:

http://www.iprbookshop.ru Электронно-библиотечная система «IPRbooks»
https://www.urait.ru/ Образовательная платформа
http://tatar.ru
http://prav.tatar.ru
http://www.rostrud.info
http://mtsz.tatar.ru
http://www.tatartrud.ru
http://www.kazantrud.ru
http://g2p.tatar.ru/rus/trudzan.htm

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория, кабинет для самостоятельной работы студентов, 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 результатов обучения рекомендуется использовать модульно-рейтинговую систему оценивания знаний, умений и навыков студентов по окончанию изучения каждого Модуля в соответствии с Положением о модульно-рейтинговой системе организации образовательного процесса. Итоговая оценка (в баллах) складывается из баллов, набранных по каждому Модулю (семестровая оценка) и баллов, набранных, непосредственно на экзамене.

Расчет набранных баллов по дисциплине осуществляется в следующей последовательности:

$C = \frac{M_1 + M_2 + ..M_n}{n} \times 0{,}6$, где М – количество баллов по модулю; n – количество модулей

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

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

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

Оценка уровня сформированности компетенции ОПК-4

«Способен обосновывать и принимать финансово-экономические и организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности»

№ 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)	- умеет решать актуальные социально-профессиональные задачи	Тренинг Индивидуальные задания зачет
2	**Базовый уровень (относительно порогового уровня)** **(**От 71 до 85 баллов**)**	- умеет оперативно и эффективно решать актуальные социально-профессиональные задачи	Тренинг Индивидуальные задания зачет
3	**Повышенный уровень (относительно порогового уровня)** (От 86 до 100 баллов)	- умеет проводить коррекцию нежелательных явлений в отношениях между людьми при построении будущей карьеры	Тренинг Индивидуальные 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. Перед началом изучения дисциплины необходимо повторить учебный материал обеспечивающих учебных дисциплин предшествующих курсов, которые дают основу для изучения дисциплины Технологии карьерного роста, а именно: Учебная практика.

Затем необходимо ознакомиться с порядком изучения дисциплины, т.е. модульно-тематическим планом и пояснительной запиской с указанием этапов формирования заявленных компетенций.

И, наконец, 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).

Студент должен внимательно изучить перечень основной (дополнительной) литературы и взять необходимые учебники в библиотеке.

При сдаче модулей упор делается на активное участие студента в тренинге.

При изучении данного курса преподавателем используются интерактивные методы обучения, что помогает эффективнее сформировать заявленные компетенции.

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 педагогики

Фонд оценочных средств
для проведения текущей и промежуточной аттестации
по дисциплине
«Технологии карьерного роста»

направление подготовки: 38.04.08 - Финансы и кредит
Профиль Финансовый инжиниринг и финансовые технологии в цифровой экономике

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 Участие в тренинге
      2.1.2 Индивидуальные домашние задания

   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**	**ОПК-4**
Формы текущего контроля	
тренинг	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
индивидуальные домашние задания	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)
Формы промежуточного контроля	
зачет	ОПК-4.1 (З-3, У-3, В-3) ОПК-4.2 (З-6, У-6, В-8) ОПК-4.3 (З-9, У-9, В-13)

З- знания, У- умения, В – владение навыками

2. Наполнение фонда оценочных средств по формам контроля.

2.1. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для текущего контроля

2.1.1. Тренинг

Тренинг может проходить по трем сценариям.

Первый вариант проведения тренинга - семинар - видеотренинг. Данный тренинг поможет всем участникам по окончании обучения стать более компетентными и даст возможность открыть для себя, что знаешь, умеешь, чувствуешь больше, чем думал до сих пор, и научиться чему-то от людей, от которых этого не ожидал. Словом «видеотренинг» обозначают тренинг, основанный на использовании видеозаписи. В практике сочетаются два основных способа применения видеозаписи в учебных целях: показ готовых видеоматериалов (видеопросмотр) и использование записи по ходу выполнения заданий, ее просмотр и анализ (видеообратная связь). Видеообратная связь помогает участникам совершить переход от непосредственного прожитого опыта к его осмыслению, рефлексии, она позволяет напрямую обратиться к собственному опыту, использовать его как материал, который анализируется, пересматривается и перестраивается в ходе тренинга. Такой подход к учебному процессу поможет сблизить процессы познания с реальным поведением

человека в мире, где он сам прогнозирует, осознает и переоценивает смысл происходящих событий, осуществляет осознанный выбор, принимает решение и несет за него ответственность. Программой предусмотрена видеосъемка отдельных фрагментов семинара с последующим обсуждением отснятого материала. Видеотренинг-семинар проводится в атмосфере доверия, открытости и творческой активности. Вся программа состоит из трех этапов, причем каждый из них обладает высокой степенью самостоятельности, направлен на решение не зависящих от содержания других этапов проблем, то есть парциален. Каждое занятие (этап) состоит из нескольких частей. Каждая часть носит просвещающий или реализационный характер и занимает примерно 30 минут. В просвещающей части выдается определенная информация, закрепление которой происходит в реализационной части. Первый этап посвящен изучению и освоению техник при поиске работы и телефонных переговорах. Второй этап направлен на освоение техник самопрезентации и его вербальных и невербальных средств. Третий этап посвящен освоению техник собеседования, адаптации на рабочем месте и построения карьеры. Программа содержит маршруты основных модулей, таких как: «Знакомство», «Техника активного слушания», «Поиск работы», «Самопрезентация», «Собеседование (интервью)», «Адаптация на рабочем месте и карьера», «Рефлексия и обратная связь».

Другой вариант проведения тренинга по технологиям трудоустройства представляет собой цикл занятий. На первом занятии уточняются цели тренинга, выявляются ожидания участников, при помощи разогревающих упражнений налаживается контакт в группе. Также первая встреча содержит теоретический блок, включающий в себя правовые основы трудоустройства, правила составления резюме, написание сопроводительного письма, основы создания имиджа соискателя. На втором занятии раскрываются принципы тайменеджмента, т.е. эффективного управления своим временем (рассматриваются «поглотители» времени, основы планирования дня, года), формируются вербальные и невербальные навыки устного и письменного общения с работодателями, анализируется процесс прохождения собеседования (подготовка, правила поведения, ожидание ответа), формируются коммуникативные навыки ведения телефонных переговоров. Третье занятие проходит в форме собеседования с работодателем. Целью является отработка полученных в ходе тренинговых занятий знаний и умений в процессе прохождения реального собеседования с работодателем. Рассмотрим подробнее варианты проведения третьего заключительного занятия. Первый возможный вариант – это проведение ролевой игры «Собеседование с работодателем», осуществляется в три этапа: инструктирование, проигрывание ситуации и ее обсуждение. Для роли работодателей могут быть приглашены преподаватели универ-

ситета. Одна половина участников тренинга играют роли соискателей, а остальные выступают как наблюдатели. Работодатели проводят собеседование с каждым претендентом персонально по несколько минут. Каждый участник тренинга к собеседованию готовит резюме, продумывает свой внешний вид. При этом каждому участнику нужно помнить о нескольких воображаемых конкурентах, равных ему по степени профессиональной подготовки и квалификации. Затем наблюдатели и претенденты меняются местами. Таким образом, все участники тренинга проходят процедуру собеседования. В ходе проигрывания ситуаций присутствующие наблюдают за процессом игры, отмечая положительные и отрицательные моменты в поведении каждого из участников. По завершении игровой ситуации группа переходит к ее обсуждению. Наблюдатели высказывают мнение по поводу каждой ситуации, отмечая возможные позитивные и негативные стороны в поведении каждого из кандидатов. Второй вариант проведения заключительного занятия – это реальная встреча с работодателем и прохождение собеседования. Так, на заключительном занятии будущим выпускникам будет предоставлена возможность побеседовать с потенциальными работодателями. Преимущество данной формы проведения завершающего занятия: реальность ситуации, возможность попасть к нескольким работодателям в течение часа, узнать мнение профессионалов о себе.

Критерии оценивания

Результат	Балл
Принимает активное участие в тренинге, демонстрируя теоретическую и практическую подготовку.	100-90
Принимает участие в тренинге, при этом допускает небольшие неточности.	80-89
Принимает участие в тренинге, при этом выполняет задания частично.	70-79
Принимает участие в тренинге, при этом демонстрируя частичное непонимание сути вопроса или задания.	60-69
Проявляет себя пассивно в тренинге.	Менее 60

2.1.2. Индивидуальное задание

Цель проведения индивидуального задания – закрепление знаний основных теоретических положений, изложенных в учебных пособиях, а также отработка умений поиска работы и эффективного трудоустройства.

В ходе выполнения индивидуального выявляется теоретическая подготовка, практические навыки по изучаемой дисциплине и компьютерная грамотность студентов.

В индивидуальное задание входит составление резюме, автобиографии, сопроводительного письма и портфолио.

Критерии оценивания индивидуального задания

Результат	Балл
Демонстрирует теоретическую подготовку поставленного вопроса, логично и последовательно отвечает на вопрос. Выполняет точно и грамотно практическое задание.	100-90
Демонстрирует частичное понимание сути вопроса, способен выполнить индивидуальное задание частично.	80-89
Демонстрирует теоретическую подготовку поставленного вопроса, но применить теоретические знания на практике не может.	70-79
Демонстрирует неполную теоретическую и практическую подготовку по заданию.	60-69
Демонстрирует непонимание вопроса, отвечает с наличием грубых ошибок в ответе либо не отвечает на вопросы	Менее 60

2.2Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

2.2.1 Фонд оценочных средств для проверки знаний/умений

Вопросы к зачету.

1. Понятие карьеры, виды карьеры.
2. Карьера как объект управления: личностный и организационный смысл
3. Управление карьерой в организации.
4. Этапы жизни и этапы карьеры (становление, продвижение, сохранение, завершение) в организации.
5. Понятие карьерного роста в личностном и организационном плане
6. Коммуникативная компетентность специалиста как условие его карьерного роста в организации.
7. Понятия карьерного и личностного роста, их взаимосвязь и различие.
8. Формирование кадрового резерва организации.
9. Управление внутриорганизационными, межличностными и внутри личностными конфликтами.
10. Правила самопрезентации при устройстве на работу.
11. Управление своим здоровьем. Понятие и критерии здоровья.

12. Связь коммуникативной компетентности с карьерным продвижением
13. Карьера внутриорганизационная и межорганизационная
14. Формы организации профессионального развития (профессиональной карьеры) в организации. Принципы обучения взрослых людей.
15. Профессиональный рост сотрудников: преимущество и угроза организации в обеспечении ее конкурентоспособности.
16. Значение теорий мотивации в деле управления карьерой работника.
17. Техника проведения собеседования с работодателем.
18. Управление жизненными кризисами и карьера.
19. Техника проведения собеседования с работодателем.
20. Управление жизненными кризисами и карьера.
21. Понятие «кадровое планирование». Основная задача кадрового планирования и ее обеспечение.
22. Построение организационной структуры управления и карьера.
23. Само-менеджмент как условие карьерного роста.
24. Правила постановки целей, техника SMART.
25. Само-менеджмент как условие карьерного роста.
26. Правила постановки целей, техника SMART.
27. Самореализация личности в условиях современного рынка труда.
28. Карьерный рост как причина конфликтного взаимодействия во внутриличностном и межличностном плане.

2.2.2. Фонд оценочных средств и шкала оценивания для промежуточного контроля

Задача..

1. На примере конкретных вариантов карьерного роста двух реально действующих менеджеров Второго Московского часового завода (рис. 10.1 и рис. 10.2) сравните и проанализируйте последовательность и перспективы их должностного продвижения.
2. Ответьте на предложенные ниже вопросы.



Рис. **10.1.** Карьера менеджера: вариант А

Вопросы.

1. Какой из представленных вариантов оценивается в коллективе завода как «блестящая карьера»?

2. Какой из вариантов карьеры потребовал более длительного образования и профессиональной подготовки?
3. В каком из вариантов продвижение на вышестоящие должности более естественно и обоснованно?



Рис. 10.2. Карьера менеджера: вариант Б

4. На реализацию какого из вариантов карьеры потребовалось больше времени?
5. Какой из вариантов перспективнее с точки зрения продвижения на должность директора завода?
6. Какой из вариантов дает большие возможности карьерного продвижения в рыночных условиях?
7. Какой из вариантов карьеры оценивается осуществившим его работником как более успешный?

Расставьте порядковые номера штатной (наиболее часто реализуемой) последовательности основных этапов и стадий одного цикла процесса управления карьерой работника.

Таблица 10.3. Последовательность этапов и стадий управления карьерой работника

Составляющая	№	Составляющая	№	Составляющая	№	Составляющая	№
a) образование		e) подбор		i) работа		m) соответствие	
b) ориентация		f) подготовка		j) развитие		n) соперничество	
c) отбор		g) предложение		k) распределение		o) сотрудничество	
d) оценка		h) продвижение		l) расстановка		p) стажировка	

Задание.

Расставьте по строкам матрицы сравнительного анализа мотивов и стимулов, соответствующим различным критериям, следующие характеристики: административный, внешняя, внутренняя, иерархический, индивидуальные, непосредственная, общие, объективная, опосредованная, первичные, побуждение, принуждение, производные, социальные, субъективная, частные.

Таблица 3.6. Сравнительный анализ мотивов и стимулов

№	Критерии	Мотивы	Стимулы
	Природа возникновения	**внутренняя**	**внешняя**
	Порядок становления	**первичные**	**производные**
	Основы формирования	**индивидуальные**	**социальные**
	Структура построения	**субъективная**	**объективная**
	Методы применения	**частные**	**общие**
	Форма действия	**опосредованная**	**непосредственная**
	Сущность действия	**побуждение**	**принуждение**
	Инструментарий	**психологический**	**административный**

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 зачетного билета, 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 на зачетный билет студент демонстрирует применение знаний к реальным профессиональным ситуациям, объясняет решение задачи 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 заданий.	**A**	**100-96**	**зачет**	**Повышенный уровень сформированности компетенций**
Дан полный, развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, показана совокупность осознанных 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. Задание выполнено правильно и с обоснованием принятого	**A**	**95-91**	**зачет**	

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. Задание выполнено верно, правильно. Ответ изложен литературным языком в терминах науки. В ответе допущены недочеты, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**A**	**90-86**	**зачет**	
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 выполнения практических задач. Могут быть допущены недочеты или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.	**B**	**85-81**	**зачет**	**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 разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач. 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**	**зачет**	
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 выполнении заданий, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.	**C**	**75-71**	**зачет**	
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-следственные свя-	**D**	**70-66**	**зачет**	**Пороговый уровень сформированности компетенций**

зи. 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 практических заданий 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 заданий. Речевое оформление требует поправок, коррекции.	**E**	**65-61**	**зачет**	
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	**E**	**60**	**зачет**	
Студент испытывает значительные трудности в ответе на зачетные вопросы. Присутствует масса существенных ошибок в определениях терминов, понятий, характеристике фактов, явлений экономической теории. Речь неграмотна. На дополнительные вопросы студент не отвечает. Задания не выполнены.	**F**	**Менее 60**	**незачет**	**Компетенции не сформированы**