

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.07.2026 13:40:50
Уникальный программный ключ:
8d665791f4048370b679b22cf26583a2f341522e

**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»**

УТВЕРЖДАЮ:

Ректор

ПОЧУ ВО «МУПН»

В.В. Борисова

подпись

« 19 » февраля 2026 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Карьерные стратегии молодёжи

Направление подготовки

39.03.03 Организация работы с молодежью

Профиль подготовки:

Технологии реализации молодежной политики и социальных инициатив

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Москва 2026 г.

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В рамках освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Карьерные стратегии молодёжи»:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-2 Способен администрировать процессы функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики	ИПК-2.2 Умеет администрировать организацию досуга и отдыха молодежи объектами инфраструктуры молодежной политики

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Б1.В.ДЭ.02.02 «Карьерные стратегии молодёжи» относится к элективным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, цикла Б.1 «Дисциплины (модули)».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Карьерные стратегии молодёжи» составляет 3 зачетные единицы.

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		3	-
Аудиторные занятия (всего)	32	32	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	16	16	-
Практические занятия (ПЗ)	16	16	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	76	76	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	68	68	-
Тестирование	8	8	-
Вид промежуточной аттестации – зачет	-	-	-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	108/3	108/3	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоем	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	Тема 1. Планирование карьеры молодежи как элемент системы управления персоналом. Планирование карьеры как часть кадровой политики	8	2	-	6
2.	Тема 2. Профессиональное, жизненное и личное самоопределение и планирование карьеры	8	-	2	6
3.	Тема 3. Профессиональная ориентация: понятие, методы	8	2	-	6
4.	Тема 4. «Карьера»: понятие, виды, стратегии. Трансформация карьерных стратегий	8	-	2	6
5.	Тема 5. Возможности развития карьеры в сфере молодежной политики и работы с молодежью	8	2	-	6
6.	Тема 6. Социально-экономические условия и мотивация статусного продвижения молодежи	8	-	2	6
7.	Тема 7. Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала	12	2	2	8
8.	Тема 8. Определение карьерных целей и критерии успеха	12	2	2	8
9.	Тема 9. Формирование стратегии карьерного роста	12	2	2	8
10.	Тема 10. Технологии реализации карьерных стратегий	12	2	2	8
11.	Тема 11. Профессиональная	12	2	2	8

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоем	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
	стандартизация в России				
Всего		108	16	16	76
Зачет		-	-	-	-
Итого		108	16	16	76

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Планирование карьеры молодежи как элемент системы управления персоналом. Планирование карьеры как часть кадровой политики

«Персонал»: понятие, категории. Управление персоналом как вид деятельности: понятие, содержание. Подходы к управлению персоналом. Методы управления персоналом. Кадровая политика: понятие, содержание. Планирование и управление карьерой как элемент кадровой политики. Организация как пространство формирования и планирования карьеры. Организационные структуры и их характеристика.

Тема 2. Профессиональное, жизненное и личное самоопределение и планирование карьеры

Профессиональное и личностное самоопределение: понятие, содержание. Карьера и профессиональный выбор. Профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности. Главная (идеальная) цель и основные задачи профессионального самоопределения. Психологические «пространства» профессионального и личностного самоопределения. Типы и уровни профессионального самоопределения. Методы активизации профессионального самоопределения.

Тема 3. Профессиональная ориентация: понятие, методы

Профессиональная ориентация: понятие, содержание, цели. Профессиональное просвещение как деятельность по обеспечению молодежи информацией о мире профессий, учебных заведениях, возможностях профессиональной карьеры. Профессиональное воспитание как процесс формирования у молодежи трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности, способностей и склонностей. Профессиональное консультирование по вопросам выбора профессии, трудоустройства, возможностей получения профессиональной подготовки как часть профориентационной деятельности. Формы и методы профессиональной ориентации. Профессиональное информирование, профессиональный отбор, профессиональное обучение и консультирование в системе профориентационной деятельности.

Тема 4. «Карьера»: понятие, виды, стратегии. Трансформация карьерных стратегий

Понятие карьеры. Деловая и профессиональная карьера: общее, отличия, основные характеристики. Модели карьеры. Виды и типы профессиональной и деловой карьеры и их характеристика. Принципы построения карьеры. Этапы планирования и реализации карьеры. Факторы карьерной успешности.

Тема 5. Возможности развития карьеры в сфере молодежной политики и работы с молодежью

Барьеры, возможности и практика реализации карьерных стратегий в сфере организации работы с молодежью.

Тема 6. Социально-экономические условия и мотивация статусного продвижения молодежи

Характеристика социально-экономических показателей состояния и развития общества, определяющих профессиональные предпочтения молодежи. Влияние конъюнктуры рынка труда на возможности реализации жизненных планов молодежи. Внутренняя и внешняя мотивация профессионального роста и способы ее активизации.

Тема 7. Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала

Роль самооценки в выборе профессии, ориентации на рынке труда и выработке плана карьерного продвижения. Определение личных качеств, знаний умений и навыков, необходимых для карьерного движения. Самосовершенствование как фактор развития карьерного потенциала и конкурентоспособности. Стандартизированные оценки персонала с целью его служебного продвижения.

Тема 8. Определение карьерных целей и критерии успеха

Осознание и соотношение интересов личности, организации, общества в постановке целей и задач. Принципы и правила определения карьерных целей. Соответствие карьерного потенциала намеченным планам. Обозначение краткосрочных и долгосрочных целей. Качественные и количественные показатели оценки достижения целей и выполнения задач.

Тема 9. Формирование стратегии карьерного роста

Методология построения и модели карьерных стратегий. Содержание, логическая последовательность, продолжительность исполнения стратегического плана. Индивидуальное и командное продвижение. Факторы содействия и сдерживания осуществления карьерной стратегии. Выбор эффективных средств и оптимизация имеющихся ресурсов и действий. Этапы карьеры. Анализ результатов и корректировка плана. Альтернативные варианты стратегии.

Тема 10. Технологии реализации карьерных стратегий

Приемы и методы самоменеджмента в достижении карьерного роста. Карьерное продвижение в режиме коучинга. Техники обучения, получения структурированной информации, моделирования ситуации, самопрезентации. Преодоление прогнозируемых и непрогнозируемых рисков. Пути и средства адаптации к изменениям карьерного статуса. Компромиссные и конфликтные действия. Расширение карьерного поля.

Тема 11. Профессиональная стандартизация в России

Объективная необходимость разработки и принятия профессиональных стандартов в России. Нормативно-правовое регулирование разработки и внедрения профессиональных стандартов. Процессе заказа, разработки, экспертизы и утверждения профессиональных стандартов. Профессиональные стандарты в сфере организации работы с молодежью: проблемы и перспективы процесса разработки и внедрения. Профессиональные стандарты и планирование карьеры молодежи.

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

Занятие 1. Профессиональное, жизненное и личное самоопределение и планирование карьеры

Занятие 2. «Карьера»: понятие, виды, стратегии. Трансформация карьерных стратегий

Занятие 3. Социально-экономические условия и мотивация статусного продвижения молодежи

Занятие 4. Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала

Занятие 5. Определение карьерных целей и критерии успеха

Занятие 6. Формирование стратегии карьерного роста

Занятие 7. Технологии реализации карьерных стратегий

Занятие 8. Профессиональная стандартизация в России

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Психология труда : системный анализ профессионального развития и деятельности : учебник / В. Л. Цветков, И. А. Шашкова, В. С. Агапов [и др.]. – Москва : Юнити-Дана, 2025. – 309 с. : ил., табл. – (Серия учебных изданий. Психология и педагогика служебной деятельности). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=730042>

2. Коноваленко, М. Ю. Технологии продвижения молодого специалиста на рынке труда : учебное пособие : [16+] / М. Ю. Коноваленко. – Москва ; Вологда : Инфра-Инженерия, 2024. – 160 с. : ил., табл. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=727269>

5.2. Дополнительная литература

1. Ситжанова, А. М. Инновации в управлении человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов : [16+] / А. М. Ситжанова, Т. И. Лабужская. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 244 с. : ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=691719>

2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 301 с. : ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693>

5.3. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Pro
2. Microsoft Office 2007

5.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru/>, «Гарант» <http://www.garant.ru/>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php/>
3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>
6. Сайт научного журнала «Молодой ученый» <https://moluch.ru/>
7. Департамент государственной молодежной политики и воспитательной деятельности Минобрнауки РФ <https://minobrnauki.gov.ru/about/deps/dgmpispvsvo/>
8. Фонд президентских грантов <https://президентскиегранты.пф/>, <https://топ.гранты.пф/>
9. Фонд социально-культурных инициатив <https://fondsci.ru/>
10. Фонд поддержки молодежных инициатив «ЭРА» <https://erafoundation.ru/>
11. Фонд поддержки молодежных инициатив «Успех» <https://фондуспех.пф/>
12. Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) <https://myrosmol.ru/>, <https://fadm.gov.ru/>
13. Электронная библиотека «Молодежь Содружества» <https://youthlib.mirea.ru/>, раздел Общероссийского молодёжного журнала «Наша Молодежь» https://youthlib.mirea.ru/ru/collection_books/1/103
14. Молодежный научный форум с каталогом статей <https://nauchforum.ru/>

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.

2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.

3. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Карьерные стратегии молодежи» формирует у обучающихся компетенцию ПК-2. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя,

который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Карьерные стратегии молодёжи».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Карьерные стратегии молодёжи» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 39.03.03 Организация работы с молодежью.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Карьерные стратегии молодёжи» рассматривается в п.4.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Карьерные стратегии молодёжи» представлена в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Примерные тестовые задания для текущего контроля и перечень вопросов к зачету по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Карьерные стратегии молодёжи», приведен в п.5 настоящей рабочей программы. Преподавателю следует ориентировать обучающихся на использование при подготовке к промежуточной аттестации оригинальной версии нормативных документов, действующих в настоящее время.

7.2. Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – тестирование, активная работа на практических занятиях. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является зачет, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Карьерные стратегии молодёжи» осуществляется в следующих формах:

- анализ правовой базы;
- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного

понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы, а также нормативно-правовых документов по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.7 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Карьерные стратегии молодежи». Список основной и дополнительной литературы и обязательных к изучению нормативно-правовых документов по дисциплине приведен в п.5 настоящей рабочей программы. Следует отдавать предпочтение изучению нормативных документов по соответствующим разделам дисциплины по сравнению с их адаптированной интерпретацией в учебной литературе.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Карьерные стратегии молодежи» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «Карьерные стратегии молодежи» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенции приведены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ПК-2 Способен администрировать процессы функционирования объектов инфраструктуры молодежной политики	ИПК-2.2 Умеет администрировать организацию досуга и отдыха молодежи объектами инфраструктуры молодежной политики	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях, тестирование	Темы 1-11

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

8.2.1. Критерии оценки ответа на зачете

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

«зачтено»:

обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать

аргументированные выводы и приводить примеры, показывает недостаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«не зачтено»

обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

8.2.2. Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

8.2.3. Критерии оценки тестирования

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных студентом на вопросы теста.

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставяемой балльной оценке:

- «отлично» - свыше 85% правильных ответов;
- «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;
- от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно»

«5» (отлично): тестируемый демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«4» (хорошо): тестируемый в целом демонстрирует системные теоретические знания, владеет большинством терминов и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«3» (удовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, он владеет некоторыми терминами и на вопросы теста реагирует достаточно медленно.

«2» (неудовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, терминологией он не владеет и на вопросы теста реагирует медленно.

8.2.4. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по

		дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	Не зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

8.3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

8.3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях)

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Вопросы для обсуждения на практических занятиях

1. Понятие «карьера» и его методологические основы
2. Содержание понятий «стратегия», «жизненная стратегия», «карьерная стратегия»,
3. Содержание понятий «карьерная среда», «карьерный потенциал»
4. Понятие безработицы
5. Классификация безработицы
6. Причины и факторы возникновения безработицы
7. Меры государственного регулирования безработицы
8. Безработица и методы ее преодоления
9. Государственная политика в сфере труда и занятости молодежи
10. Меры поддержки молодежи в сфере труда и занятости в зарубежных странах Меры поддержки молодежи в сфере труда и занятости в РФ
11. Молодежный рынок труда
12. Понятие карьеры и цели карьеры
13. Стратегия карьерного движения
14. Принципы и правила карьерной стратегии
15. Типология карьерных стратегий
16. Модели карьерных стратегий
17. Этапы развития карьеры
18. Управление процессом построения карьеры

19. Типовые стратегические планы построения карьеры
20. Цели и задачи исследований карьерных стратегий
21. Методология исследования карьерных стратегий
22. Методы анализа карьерных стратегий
23. План исследования
24. Процедура анализа и аналитический отчет

8.3.2. Текущий контроль (тестирование)

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Примерные вопросы тестирования

1. Слово «карьера» означает

- а) род занятий
- б) горные разработки
- в) повозка, телега
- г) будущая судьба

2. Существуют следующие виды карьеры

- а) вертикальная карьера
- б) наклонная
- в) горизонтальная
- г) ступенчатая

3. Карьерный процесс - это

- а) процесс получения профессионального образования
- б) движение субъекта трудовой деятельности в пространстве деловых, экономических, социальных и др. отношений
- в) деятельность личности по созиданию общественных благ

4. Основные этапы карьерного процесса

- а) выбор карьеры
- б) планирование
- в) реализация
- г) оценка
- д) коррекция

5. Карьерное пространство - это поле деятельности субъекта как совокупность

- а) социальных групп
- б) индивидов
- в) различных акторов
- г) финансовых ресурсов, влияющих на реализацию карьерных замыслов личности

6. Профессиограмма включает в свое понятие

- а) классификатор профессий
- б) описание особенностей определенной профессии
- в) диаграмма трудозатрат человека
- г) требования, которые предъявляются к работе

7. Профессиональная пригодность - это совокупность

- а) желаний личности трудиться
- б) психологических качеств человека, необходимых для эффективного труда
- в) физиологических качеств человека, необходимых для конкретного труда
- г) профессий для профессионального выбора

8. Профессиональное самоопределение можно рассматривать как

- а) серию задач, которые перед личностью ставит общество
- б) процесс поэтапного принятия решения
- в) процесс формирования личности профессионала
- г) процесс поиска индивидуального стиля и оценки деятельности

9. Понятие «карьерный потенциал - это

- а) психофизические характеристики индивида
- б) личностные характеристики
- в) совокупность компетентностей
- г) совокупность карьерных ориентаций

10. Профессиональные склонности люди реализуют в

- а) профессиональной деятельности
- б) хобби

11. Процесс планирования карьерного процесса

- а) основывается на процессе самопознания
- б) это один из видов социального планирования
- в) является определенным предписанием для человека
- г) предполагает минимизацию влияния случайностей

12. Виды деятельности на этапе планирования карьеры: сбор и систематизация информации

- а) о себе
- б) о выбранной профессии
- в) о рынке труда
- г) о будущем начальнике

13. Планирование бывает

- а) долгосрочное
- б) на средний срок
- в) предвзятое
- г) краткосрочное

14. Задачи консультанта по карьере на этапе планирования карьеры

- а) определить есть ли свой план у молодого человека
- б) помочь проанализировать этот план
- в) увлечь его другими планами
- г) провести коррекцию его плана

15. Рынок труда выполняет функции

- а) социализации личности
- б) инновационного развития человека
- в) регулятора движения рабочей силы в хозяйстве страны
- г) культурного обмена рабочей силой

16. Этапы развития профессионала по классификации Е.А. Климова

- а) оптант
- б) адаптант
- в) интернал
- г) мастер
- д) авторитет

е) наставник

17. Для успешного карьерного продвижения необходимо следующее:

- а) компетентность
- б) решительность
- в) умение аргументировать
- г) большой стаж работы

18. Типы резюме:

- а) просветительское
- б) хронологическое
- в) функциональное
- г) комбинированное

19. Критерии анализа карьеры являются

- а) критерий формы карьерного процесса (все)
- б) критерий результата карьеры
- в) критерий планируемости
- в) критерий осознанности
- д) критерий социальной мобильности

20. Кризис карьеры вызывают следующие факторы:

- а) социально-экономические условия общества
- б) индивидуально-личностные характеристики
- в) глобализация

8.3.3. Промежуточный контроль (вопросы к зачету)

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Примерные вопросы к зачету

1. Раскройте сущность понятия «персонал», назовите его категории.
2. Охарактеризуйте управление персоналом как вид деятельности.
3. Назовите подходы к управлению персоналом.
4. Назовите методы управления персоналом.
5. Раскройте сущность кадровой политики организации.
6. Охарактеризуйте планирование и управление карьерой как элемент кадровой политики.
7. Раскройте сущность профессионального и личностного самоопределения.
8. Раскройте сущность понятия «карьера» и опишите процесс выбора профессии.
9. Охарактеризуйте профессиональное самоопределение как поиск смысла в трудовой деятельности.
10. Назовите цель и основные задачи профессионального самоопределения.
11. Назовите типы и уровни профессионального самоопределения.
12. Какие существуют методы активизации профессионального самоопределения?
13. Назовите цели профессиональной ориентации.
14. Раскройте сущность профессионального просвещения молодежи.
15. Раскройте сущность профессионального воспитания молодежи.
16. Раскройте сущность профессионального консультирования как части профориентационной деятельности.
17. Назовите формы и методы профессиональной ориентации.
18. Раскройте сущность профессионального информирования, профессионального отбора, профессионального обучения и консультирования в системе профориентационной деятельности.

19. Раскройте сущность понятия «карьера», назовите основные характеристики деловой и профессиональной карьеры, выделив общие признаки и отличия.
20. Охарактеризуйте модели карьеры.
21. Назовите виды и типы профессиональной и деловой карьеры, дайте им характеристику.
22. Назовите и охарактеризуйте принципы построения карьеры.
23. Перечислите этапы планирования и реализации карьеры.
24. Опишите факторы карьерной успешности.
25. Охарактеризуйте барьеры и возможности реализации карьерных стратегий в сфере организации работы с молодежью.
26. Дайте характеристику социально-экономических показателей состояния и развития общества, определяющих профессиональные предпочтения молодежи.
27. Как конъюнктура рынка труда влияет на возможности реализации жизненных планов молодежи?
28. Охарактеризуйте внутреннюю и внешнюю мотивацию профессионального роста и назовите способы ее активизации.
29. Опишите роль самооценки в выборе профессии, ориентации на рынке труда и выработке плана карьерного продвижения.
30. Какие личные качества, знания, умения и навыки необходимы для карьерного движения?
31. Опишите самосовершенствование как фактор развития карьерного потенциала и конкурентоспособности.
32. Назовите принципы и правила определения карьерных целей.
33. Какие существуют качественные и количественные показатели оценки достижения целей и выполнения задач?
34. Опишите методологию построения и модели карьерных стратегий.
35. Назовите приемы и методы самоменеджмента в достижении карьерного роста.
36. Опишите карьерное продвижение в режиме коучинга.
37. Охарактеризуйте техники обучения, получения структурированной информации, моделирования ситуации, самопрезентации.
38. Назовите пути и средства адаптации к изменениям карьерного статуса.
39. Опишите компромиссные и конфликтные действия в карьерном развитии.
40. Какую роль в сфере организации работы с молодежью и планировании карьеры молодежи играют профессиональные стандарты?