

Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА  
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Л.Н. Костина

  
20.08.2017 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Основы карьеры и социальный успех»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк  
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Основы карьеры и социальный успех» для студентов 2 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной/заочной форм обучения.

Автор,  
разработчик: доцент, к.э.н., доцент А.В. Петенко

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания ПМК от 08.06.2017 г. № 11

Председатель ПМК  А.А. Киселёва

Программа рассмотрена на заседании кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 11

Заведующий кафедрой  А.М. Стадник

## **1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)**

**Целью** освоения учебной дисциплины «Основы карьеры и социальный успех» является формирование у студентов комплекс знаний, умений и навыков в области уровня и качества жизни, которые позволят ему в будущей деятельности гибко реагировать на изменение социально-экономической ситуации на предприятиях, в отраслях и регионах страны, успешно осуществлять экономическую и социальную и управленческую деятельность.

**Задачи** освоения дисциплины:

1. изучение эволюции взглядов на потребности, интересы, общечеловеческие ценности, качество и уровень жизни населения;
2. овладение понятийным аппаратом в изучаемой области знания;
3. ознакомление с разнообразием видов и источников доходов населения, особенностями их формирования у различных слоев населения, влияния современной политики доходов и заработной платы на уровень и качество жизни населения России;
4. ознакомление с концепциями, показателями и индикаторами уровня жизни населения;
5. изучение качества трудовой, социальной, личной и духовной жизни человека; качества окружающей среды; ознакомление с зарубежным опытом в изучаемой области, возможностью его использования в отечественной практике;
6. овладение общекультурными и профессиональными компетенциями, дающими возможность обладать культурой мышления, способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; осуществлять расчетно-экономическую, аналитическую, научно-исследовательскую и организационно-управленческую деятельность;
7. приобретение базовых навыков практической работы в области уровня и качества жизни населения.

## **2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы**

Учебная дисциплина «**Основы карьеры и социальный успех**» входит в базовую часть профессионального цикла ООП.

### **2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося**

Для изучения данной дисциплины предполагается, что студент должен обладать базовыми знаниями в сфере экономической теории (основные взгляды представителей ведущих школ и направлений по вопросам осуществления государственной социально-экономической политики, формирования и регулирования доходов населения); экономики труда (понятие доходов населения, заработной платы).

### **2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:**

Знания, умения, навыки, полученные в процессе изучения дисциплины «Качество и уровень жизни населения» используются при изучении дисциплин «Управление социальным развитием персонала», «Региональная экономика», «Национальная экономика».

## **3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента**

Вид работы	Кредиты ECTS (зачетные единицы)	Всего часов	Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
			Очная	Заочная
			Семестр	Семестр
			№ 3	№ 3
Общая трудоемкость	2	72	Количество часов на вид работы:	
<b>Виды учебной работы, из них:</b>				
Аудиторные занятия (всего)			36	6
В том числе:				
Лекции			18	4
Семинарские занятия/ Практические занятия			18	2
Самостоятельная работа (всего)			36	66
Промежуточная аттестация				
В том числе:				
зачет			зачет	зачет

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы(темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>Раздел 1. Теоретические основы управления карьерой на разных этапах жизненного пути человека</b>										
Тема 1.1. Представления о карьере в современной науке	2		2	4	8	2			6	8
Тема 1.2. Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном научном знании	2		2	3	7	2			6	8
Тема 1.3. Научные теории, связанные с изучением карьеры	2		2	3	7				6	6

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 1.4. Жизненный путь человека и профессиональные кризисы	2		2	3	7				6	6
Тема 1.5. Гендерные аспекты самодвижения человека в профессии	2		2	3	7			2	6	8
<b>Итого по разделу:</b>	<b>10</b>		<b>10</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	<b>30</b>	<b>36</b>
<b>Раздел 2. Модуль Сопровождение карьеры как система социально-психологической помощи (технологический аспект)</b>										
Тема 2.1. Социально-психологическая помощь в планировании и выборе карьеры как система	2		2	5	9				9	9
Тема 2.2. Стадии деловой жизни человека и социально-психологические проблемы трудоустройства	2		2	5	9				9	9
Тема 2.3. Технология поиска работы	2		2	5	9				9	9
Тема 2.4. Технологии карьерного менеджмента	2		2	5	9				9	9
<b>Итого по разделу:</b>	<b>8</b>		<b>8</b>	<b>20</b>	<b>36</b>				<b>36</b>	<b>36</b>
<b>Всего за семестр:</b>	<b>18</b>		<b>18</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>4</b>		<b>2</b>	<b>66</b>	<b>72</b>

#### 4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
<b>Раздел 1. Раздел 1. Теоретические основы управления карьерой на разных этапах жизненного пути человека</b>				
Тема 1.1. Представления о карьере в современной	- История формирования представлений о карьере в отечественном и зарубежном научном знании.	<b>Семинарские занятия:</b> 1. Социально-психологические факторы выбора карьеры	2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
науке	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятие карьера в современном обществознании и в психологии в частности.</li> <li>- Виды карьеры. Зарубежные и отечественные периодизации карьеры.</li> <li>- Факторы карьерного развития: субъективные и объективные факторы. Синтетическая модель карьеры.</li> </ul>	2. Теория С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни. 3. Внутриличностные гендерные конфликты и карьера.		
<b>Тема 1.2.</b> Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном научном знании	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Психологические подходы к карьере американских ученых: Д. Сьюпера, Дж. Грипхауса. Основные отечественные подходы к понятию профессиональной карьеры: процессный подход к понятию профессиональной карьеры, статусный подход к понятию профессиональной карьеры, индивидуальный подход к понятию профессиональной карьеры, психолого-акмеологический подход к понятию профессиональной карьеры.</li> </ul>	<b>Семинарские занятия:</b> 1. Теории профессионального развития в зарубежной психологии 2. Особенности карьеры мужчин в России и за рубежом. 3. Профессиональная образованность	2	-
<b>Тема 1.3.</b> Научные теории, связанные с изучением карьеры	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Дифференциально-диагностическое направление изучения карьеры, трейт-факторная теоретическая концепция карьеры, психодинамическая теория карьеры, теории карьерного развития, социально-когнитивные теории карьеры.</li> </ul>	<b>Семинарские занятия:</b> 1. Карьера. Виды карьеры. Карьера и образ жизни 2. Жизненный путь и профессиональная карьера 3. Биографические кризисы и карьера	2	-
<b>Тема 1.4.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Жизненный путь человека в</li> </ul>	<b>Семинарские занятия:</b>	2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Жизненный путь человека и профессиональные кризисы	понимании философов, социологов, психологов. Жизненный путь и профессиональная карьера. Профессиональное развитие как пожизненный необратимый процесс. Биографические кризисы и карьера (кризис нереализованности, кризис опустошенности, кризис бесперспективности).	1. Профессиональные идеалы как фактор выбора и планирования карьеры 2. Философские основания профессионального саморазвития 3. Модели профессионального труда		
Тема 1.5. Гендерные аспекты самодвижения человека в профессии	-Особенности карьеры мужчин в России и за рубежом. Особенности карьеры женщин в России и за рубежом. Внутриличные гендерные конфликты и карьера. Внутриличные гендерные конфликты современных женщин (феномен «страх успеха», экзистенциально-гендерный конфликт, ролевой конфликт работающей женщины).	<b>Семинарские занятия:</b>	2	2
		1. Профессиональная приверженность и её степени 2. Типологическая теория Д. Голланда 3. Особенности карьеры женщин за рубежом.		
<b>Раздел 2. Качество и уровень жизни как основа социально-экономического развития</b>				
Тема 2.1. Социально-психологическая помощь в планировании и выборе карьеры как система	Профессиональное становление как сложный, длительный, противоречивый процесс. Стадии профессионального становления и их проблемное содержание. Критерии успешности прохождения стадий профессионального становления. Осознанная саморегуляция деятельности. Характеристика подлинной субъектности (самостоятельности). Образ самостоятельного человека. Комплекс-ная система помощи в выборе и планировании карьеры: профориентация, профконсультирование, профподбор, трудоустройство, профадаптация различных групп населения.	<b>Семинарские занятия:</b>	2	-
		1. Профессиональное самоопределение 2. Жизненный путь и профессиональные кризисы 3. Социальные предпосылки и тенденции выбора карьеры		
Тема 2.2. Стадии		<b>Семинарские занятия:</b>	2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
деловой жизни человека и социально- психологические проблемы трудоустройства	-Стадии деловой жизни человека (обучение, включение, достижение успеха, профессионализм, переоценка ценностей, мастерство, пенсионный период). Задачи возрастного развития и стадии деловой жизни человека. Хронологический возраст как ресурс и ограничение. Социально-психологические проблемы трудоустройства в зависимости от стадии деловой жизни человека.	1. Гендерные аспекты самодвижения человека в профессии 2. Стадии деловой жизни человека 3. Основные этапы профессионального самоопределения		
<b>Тема 2.3.</b> Технология поиска работы	- Пути поиска места работы (поиск конкретного рабочего места, поиск любого места работы, поиск работы по душе и дополнительного заработка). Стадии внутреннего развития при необходимости или желании поменять профессию или место работы. Факторы, которым отдают предпочтение при выборе работы. Источники получения информации о работе. Круг вопросов, которые задают работники отдела кадров.	<b>Семинарские занятия:</b>	2	-
		1. Основы диагностики карьерных компетенций  2. Технологии карьерного самоменеджмента  3. Технологии карьерного планирования		
<b>Тема 2.4.</b>	- Технологии карьерного	<b>Семинарские занятия:</b>	2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			0	3
1	2	3	4	5
Технологии карьерного менеджмента	<p>менеджмента. Основы диагностики карьерных компетенций: диагностика проблем, связанных с карьерным развитием, диагностика отношения к карьере, диагностика мотивации, оценка коммуникативной компетентности. Планирование карьеры персонала. Модель процесса планирования карьеры персонала. Технологии управленческой карьеры. Проблемы управленческой карьеры. Факторы развития управленческой карьеры. Гендерные особенности управленческой карьеры.</p>	<p>1. Технологии самопрезентации в карьерном развитии</p> <p>2. Основные технологии и приемы карьерного развития</p> <p>3. Технологии карьерного менеджмента</p>		

#### **5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

1. Зайцев Г.Г. Управление деловой карьерой: учеб. пос. / Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская. - М.: Академия, 2007.
2. Шаповалов В.К. Консультирование по карьере: учебное пособие / В. К. Шаповалов, О.В. Минкина. - М.: Академический Проект, 2008.
3. Коноваленко М.Ю. Моделирование деловой карьеры. - М.: Дашков и К, 2010.
4. Могилёвкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. - СПб.: Речь, 2007.
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пос. - М.: Академия, 2007.

#### **Перечень контрольных вопросов для самоподготовки**

1. Понимание феномена «карьера» в отечественной и зарубежной психологии
2. Основные отечественные подходы к понятию профессиональной карьеры
3. Процессный подход к понятию профессиональной карьеры
4. Статусный подход к понятию профессиональной карьеры
5. Индивидуальный подход к понятию профессиональной карьеры
6. Психолого-акмеологический подход к понятию профессиональной карьеры
7. Основные зарубежные теоретические направления, изучающие карьеру
8. Дифференциально-диагностическое направление изучения карьеры
9. Трейт-факторная теоретическая концепция карьеры
10. Психодинамическая теория карьеры
11. Теории карьерного развития
12. Социально-когнитивные теории карьеры
13. Профессиональное самоопределение как фактор развития карьеры
14. Основные этапы профессионального самоопределения
15. Проблема индивидуального развития профессиональной карьеры
16. Типологизация профессиональной карьеры
17. Научные подходы к периодизации карьерного развития (этапы карьеры)

18. Основные психологические факторы развития профессиональной карьеры
19. Субъективные факторы развития профессиональной карьеры
20. Объективные факторы развития профессиональной карьеры
21. Особенности карьерных кризисов
22. Основные технологии карьерного развития
23. Основы диагностики карьерных компетенций
24. Технологии карьерного самоменеджмента
25. Технологии карьерного планирования
26. Проблема целеполагания в карьерном развитии
27. Технологии самопрезентации в карьерном развитии
28. Основные технологии и приемы карьерного развития
29. Технологии карьерного менеджмента
30. Технологии управленческой карьеры
31. Социально-философские аспекты профессионального самоопределения личности
32. Модели профессионального труда и теории профессионального развития
33. Социально-психологические факторы выбора карьеры
34. Жизненный путь и профессиональные кризисы
35. Гендерные аспекты самодвижения человека в профессии
36. Социально-психологическая помощь в выборе и планировании карьеры как система
37. Стадии деловой жизни человека и проблемы трудоустройства
38. Технология поиска работы
39. Формы самопрезентации в процессе трудоустройства
40. Собеседование с работодателем
41. Умение познавать себя как психологическая предпосылка профессионального самоопределения
42. Уровни самопознания и методы самоисследования
43. Самооценка, цели и ценности как факторы успешной карьеры
44. Структура профессионального «Я»
45. Умение познавать других и мир как предпосылка профессионального саморазвития
46. Профессиональная адаптация
47. Профессиональная идентификация
48. Личностный смысл профессионального идеала
49. Тайм-менеджмент как искусство управления временем жизни и профессиональной карьерой

### **5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підручник / Л.В.Балабанова, О.В.Сардак; М-во освіти і науки України; Донецький нац. ун-т екон. і торгівлі ім. М.Туган-Барановського . — К. : Центр учбової літератури, 2011 . — 468 с.

2. Бікла О.В. Соціологія кар'єри і лідерства:модуль "Соціологія кар'єри" [ текст ] : навчально-методичний посібник:рек. Мін-ом освіти і науки України / О.В.Бікла, В.В.Бурега; ДонДУУ . — Донецьк : ДонДУУ, 2009 . — 146 с.

3. Савельєва В.С. Управління діловою кар'єрою : навч. посіб. для студ. : рек. м-вом освіти і науки України / В.С. Савельєва, О.Л. Єськов . — К. : ЦУЛ, 2007 . — 176 с. — 30 шт.

4. Виноградський М.Д. Управління персоналом [текст] : навчальний посібник:рек.М-вом освіти і науки України / М.Д.Виноградський, А.М.Виноградська, О.М.Шканова. - 2-ге вид. - К. : ЦУЛ, 2009. - 502 с.

5.Киселева, Е. В. Планирование и развитие карьеры : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда: Легия, 2013. – 332 с.

### **5.2. Перечень основной учебной литературы**

1. Глэддинг С. Психологическое консультирование. - СПб., 2002.

2. Дунаев О. Н., Исмагилова Ф. С. Акмеология: управление карьерой. – Екатеринбург, 2001.
3. Зеер Э. Ф. Психология профессий. – М. - Екатеринбург, 2003.
4. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. - СПб., 2005.
5. Никифоров Г.С. Психология менеджмента. – СПб., 2004.
6. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. – СПб., 2002.
7. Снегова Е. В. Особенности профессионального самоопределения молодежи // Ученые записки / под ред. Ю.П. Платонова. Вып.2. Т.8. - СПб.: Изд-во СПбГИПСР, 2007.
8. Сотникова С.И. Управление карьерой. - М.: 2001.
9. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов. - М., 2004.
10. Хрестоматия: Психология работы с персоналом. - СПб., 2001.

#### **6. сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Электронная библиотечная система <http://www.book.ru>
2. Библиотека экономической и деловой литературы <http://www.aup.ru/library/>
3. Библиотека экономической и управленческой литературы <http://eup.ru/Catalog/All-All.asp>
4. Библиотека Воеводина <http://enbv.narod.ru/> (экономические науки)
5. Электронная библиотека по бизнесу, финансам, экономике и смежным темам <http://www.finbook.biz/>
6. Экономическая библиотека онлайн <http://www.elobook.com/>

#### **7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

##### **7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)**

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении семинарских/практических занятий.

##### **7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)**

Программное обеспечение необходимое для изучения дисциплины:

- Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft PowerPoint»).

##### **7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)**

Информационные справочные системы не используются.

#### **8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций**

##### **8.1. Виды промежуточной аттестации.**

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины в форме зачета, позволяет оценить уровень сформированности компетенций и может осуществляться по результатам текущего контроля и итоговой контрольной работы, тестовых заданий и т.п.

## 8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по традиционной (государственной) шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Средний балл по дисциплине	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
4,0 – 4,45	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
3,75 – 3,95	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)
3,25 – 3,7	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков
3,0 – 3,2	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку

## 8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

### 8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы).

**Тестовые задания**  
(выберите один правильный ответ)

**1. Профессиональное самоопределение - это совокупность процессов**

*(отметьте лишнее):*

- 1) процесс развития самосознания;
- 2) процесс эмоционально-волевого развития;
- 3) процесс формирования системы ценностных ориентаций;
- 4) процесс моделирования будущего;
- 5) процесс формирования идеального образа профессионала;
- 3) всё, перечисленное выше.

**2. Профессиональная приверженность имеет ... степени**

*(отметьте лишнее):*

- 1) полная;
- 2) средняя;
- 3) смещённая;
- 4) неполная;
- 5) неопределённая.

**3. Карьера - это (отметьте правильное):**

- 1) продвижение в какой-либо сфере деятельности;
- 2) достижение славы, известности, выгоды;
- 3) жизненный путь, бег, поприще;
- 4) род занятий, профессия;
- 5) всё перечисленное.

**4. Виды карьеры (отметьте правильное):**

- 1) политическая;
- 2) длительная;
- 3) успешная;
- 4) вертикальная;
- 5) горизонтальная.

**5. Психологические предпосылки профессионального самоопределения (отметьте правильное):**

- 1) мечта;
- 2) высокий интеллект;
- 3) умение познавать себя;
- 4) умение познавать мир.

**6. В науке выделяют...уровня самопознания.**

**7. Первым уровнем самопознания является (отметьте правильное):**

- 1) соотнесение по линии «Я - другие»;
- 2) интерес к жизни;
- 3) анализ своего жизненного опыта;
- 4) активная жизненная позиция.

**8. Вторым уровнем самопознания является (отметьте правильное):**

- 1) соотнесение по линии «Я - другие»;
- 2) самоуважение;
- 3) сравнение по линии: «Я-сегодняшний» - «Я-вчерашний»;
- 4) умение применять методы самопознания.

**9. Основой самоуправления является (отметьте правильное):**

- 1) высокая самооценка;
- 2) мечта;
- 3) независимость от родителей;
- 4) сравнение по линии: «Я-сегодняшний» - «Я-вчерашний»;
- 5) ничего из перечисленного.

**10. В структуре профессионального «Я» выделяют ... элемента**

*(отметьте их):*

- 1) Я-концепция;
- 2) «Я-отражённое через других»;
- 3) Мотивационная сфера;
- 4) «Я-актуальное»;
- 5) «Я-идеальное»;
- 6) Всё, перечисленное выше.

**11. Продолжите фразу: Карьера бывает успешной, если она соответствует (выберите 1 ответ):**

- 1) способностям и интересам человека;
- 2) потребностям общества в специалистах;
- 3) полученному образованию;
- 4) требованиям непосредственного руководителя;
- 5) требованиям родителей;
- 6) представлениям супруга о карьере спутника жизни.

**12. Профессионал - это (отметьте сущностный признак):**

- 1) мастер своего дела;
- 2) человек, получивший хорошее образование;
- 3) человек, сформировавший интегральные характеристики личности, - профессиональную направленность, компетентность и эмоциональную гибкость;
- 4) специалист, соединяющий знание теории с практической деятельностью;
- 5) идеал для подражания.

**13. С.Л. Рубинштейн выделяет ... способа жизни (отметьте их):**

- 1) активная жизненная позиция;
- 2) пассивное восприятие жизни;
- 3) жизнь в пределах своих социальных связей;
- 4) самообслуживание;
- 5) формирование собственной картины мира и поиск смысла жизни.

**14. Теория С.Л. Рубинштейна о способах жизни легла в основу ... моделей профессионального труда (отметьте их):**

- 1) модель потребления;
- 2) модель адаптивного поведения;
- 3) модель жизненного успеха;
- 4) модель профессионального развития;
- 5) модель жизненного благополучия.

**15. Профессиональными типами личности, согласно Д. Голланду, являются (отметьте лишнее):**

- 1) реалистический тип;
- 2) толерантная личность;
- 3) интеллектуальный тип;
- 4) пассионарная личность;
- 5) социальный тип;
- 6) стандартный тип;
- 7) предприимчивый тип;
- 8) артистический тип.

**16. Стадии деловой жизни человека (отметьте лишнее):**

- 1) дошкольное детство;
- 2) обучение;
- 3) включение;
- 4) достижение успеха;
- 5) профессионализм;
- 6) переоценка ценностей;
- 7) мастерство;

8) пенсионный период.

**17. Ступенчатая модель теории профессионального развития Д. Сьюпера включает следующие стадии (укажите лишнее):**

- 1) пубертатный период;
- 2) стадия пробуждения;
- 3) стадия исследования;
- 4) латентный период;
- 5) стадия консолидации;
- 6) стадия сохранения;
- 7) стадия спада.

**18. Биографические кризисы (укажите лишнее):**

- 1) кризис нереализованности;
- 2) кризис середины жизни;
- 3) кризис опустошённости;
- 4) кризис подросткового возраста;
- 5) кризис бесперспективности.

**19. Образ самостоятельного человека характеризуется следующими признаками (укажите лишнее):**

- 1) человек проживает отдельно от семьи;
- 2) человек может организовать и реализовать целенаправленную деятельность;
- 3) человек осознаёт свои цели и задачи;
- 4) человек активен в труде;
- 5) человек проявляет свои умения в работе;
- 6) человек согласовывает свои усилия с усилиями и стремлениями других людей;
- 7) человек материально обеспечен.

**20. Комплексная система помощи в выборе и планировании карьеры включает (укажите лишнее):**

- 1) профориентацию;
- 2) профконсультирование;
- 3) беседы с родителями старшеклассников;
- 4) профподбор;
- 5) ротацию кадров;
- 6) трудоустройство;
- 7) профадаптацию различных групп населения.

**21. Пути поиска нового места работы являются (отметьте правильное):**

- 1) поиск конкретного рабочего места;
- 2) поиск любого рабочего места;
- 3) поиск работы по Интернет;
- 4) поиск работы по душе;
- 5) размещение резюме в СМИ.

**22. Документы, которые вправе требовать в отделе кадров (укажите лишнее):**

- 1) паспорт;
- 2) справка об отсутствии венерических заболеваний;
- 3) трудовая книжка или справка из ДЭУ о последнем занятии;
- 4) документы об образовании;
- 5) справка о беременности (у женщин);
- 6) справка об уплате алиментов (у разведённых мужчин).

**24. К внутриличностным гендерным конфликтам относятся (отметьте лишнее):**

- 1) ролевой конфликт работающей женщины;
- 2) конфликт между поколениями в семье;
- 3) страх успеха;

- 4) экзистенциальный гендерный конфликт;
- 5) конфликт руководителя с подчинёнными.

**25. Жизненные стратегии личности (укажите лишнее):**

- 1) жизнеобеспечение;
- 2) борьба за выживание;
- 3) жизнестроительство;
- 4) борьба за повышение своего социального статуса;
- 5) жизнетворчество.

**26. Тайм-менеджмент - это (отметьте правильное):**

- 1) наука о методах определения, что для человека важно и на что в первую очередь следует потратить время;
- 2) искусство самоорганизации;
- 3) управление карьерой;
- 4) управление временем;
- 5) организация времени;
- 6) умение так распределять своё время, чтобы не приходилось работать по вечерам и выходным;
- 7) все ответы верны;
- 8) все определения неверны.

**27. Формы управления временем жизни (укажите лишнее):**

- 1) письмо-запрос о работе;
- 2) перспективные планы;
- 3) ежегодный план обустройства собственной жизни;
- 4) ежемесячный план обустройства собственной жизни;
- 5) план работы на неделю;
- 6) план заботы о себе на день (ежедневник);
- 7) календарик-пинарик;
- 8) резюме.

**28. Ортобиотика - это (отметьте правильное):**

- 1) технология здоровьесбережения;
- 2) наука о долголетней работоспособности человека;
- 3) теоретико-прикладная основа человековедения;
- 4) искусство вести здоровую правильную жизнь;
- 5) наука, изучающая технологии самосбережения здоровья и наполнения человека жизненным оптимизмом;
- 6) все ответы верны;
- 7) все определения неверны.

**29. Компонентами стиля саморегуляции поведения человека (тест В.И. Моросановой) являются (укажите лишнее):**

- 1) целеполагание;
- 2) планирование;
- 3) программирование;
- 4) моделирование;
- 5) оценки результатов;
- 6) гибкость;
- 7) толерантность;
- 8) самостоятельность.

**30. основоположником ортобиотики является (укажите автора):**

- 1) З. Фрейд;
- 2) Э. Фромм;
- 3) Авиценна;
- 4) И.М. Сеченов;

- 5). И.И. Мечников;
- 6) С.Л. Рубинштейн.

**Критерии оценки результатов тестирования:**

1 полностью правильно выполненное задание - 1 балл по МРС.

Максимально - **30 баллов**.

«Зачтено» - от 21 до 30 баллов.

**Критерии оценки:**

- уровень освоения обучающимся материала, предусмотренного учебной программой;
- умение обучающегося использовать теоретические знания;
- обоснованность, четкость, краткость изложения ответа.

**Описание шкалы оценивания для контрольной работы**

Отметка «отлично» ставится, если:

- изученный материал изложен полно, определения даны верно;
- ответ показывает понимание материала;
- обучающийся может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, не только по учебнику и конспекту, но и самостоятельно составленные.

Отметка «хорошо» ставится, если:

- изученный материал изложен достаточно полно;
- при ответе допускаются ошибки, заминки, которые обучающийся в состоянии исправить самостоятельно при наводящих вопросах;
- обучающийся затрудняется с ответами на 1-2 дополнительных вопроса.

Отметка «удовлетворительно» ставится, если:

- материал изложен неполно, с неточностями в определении понятий или формулировке определений;
- материал излагается непоследовательно;
- обучающийся не может достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- на 50% дополнительных вопросов даны неверные ответы.

Отметка «неудовлетворительно» ставится, если:

- при ответе обнаруживается полное незнание и непонимание изучаемого материала;
- материал излагается неуверенно, беспорядочно;
- даны неверные ответы более чем на 50% дополнительных вопросов.

***Примерные комплексные ситуационные задания***

(Задания, выполняемые группой студентов)

№ 1. Соотношение заработной платы и прожиточного минимума.

1) Провести сравнительный анализ уровня заработной платы в различных отраслях отечественной экономики и величины ПМ трудоспособного населения.

2) Выявить какие сектора экономики относятся высокооплачиваемым секторам экономики (где наименьший удельный вес работников, начисленная заработная плата которых на уровне и ниже величины ПМ).

3) Перечислить меры, которые непосредственно влияют на сокращение масштабов бедности.

4) Перечислить меры, которые непосредственно влияют на сокращение масштабов бедности. Разработать меры, направленные на предотвращение безработицы, особенно в отношении групп наибольшего риска, например, персонала предприятий-банкротов, низкоквалифицированных работников, женщин, имеющих несовершеннолетних детей, и др.

№2. Разделитесь на две группы:

1. Сторонников «государства всеобщего благосостояния»
2. Сторонников концепции «эффективного государства»

Первая группа, приводит аргументы в пользу необходимости активных мер государства по перераспределению личных доходов граждан и объясняет, каковы отрицательные последствия для экономики увеличения числа бедных в стране.

Вторая группа приводит аргументы против широкого использования программ перераспределения доходов и объясняет, почему на смену концепции «государства всеобщего благосостояния» приходит концепция «эффективного государства».

№ 3. Закон Энгеля и его критика.

Еще в XIX веке прусский статистик Эрнст Энгель обнаружил закономерность: с ростом личных доходов удельный вес расходов на питание снижается, доля расходов на одежду, жилище и коммунальные услуги меняется незначительно, а доля расходов на удовлетворение культурных и иных нематериальных нужд заметно возрастает. Эта зависимость получила название «закона Энгеля». Различные жизненные блага обладают неодинаковой ценностью, вследствие чего потребности людей существенно дифференцируются по своим масштабам. Быстрее всего человечество достигает удовлетворения своих потребностей в продовольствии, в результате при росте доходов доля затрат на питание начинает снижаться первой. Затем наступает очередь затрат на одежду и обувь, хотя здесь процесс «насыщения» идет медленнее из-за постоянно меняющейся моды.

Критикой закона Энгеля могут служить несколько фактов. Во-первых относительно снижающаяся величина расходов человека или домохозяйства на питание не учитывает значительной недетерминированности человеческого поведения, гораздо более широкого, нежели в XIX веке, ассортимента продуктов питания и сопутствующих товаров и услуг и появления достаточно большой номенклатуры взаимозаменяемых продуктов, находящихся в различной ценовой категории (генно-модифицированные и селекционные сельскохозяйственные продукты, продукты переработки сои и натуральные мясные продукты и т.п.) Во-вторых относительно неизменная величина расходов на одежду, жилище и коммунальные услуги при росте доходов не учитывает потребность человека в определенном социальном статусе и/или внешних его атрибутах, в число которых входит одежда и жилище определенного уровня престижности, причем с ростом доходов у потребителя в большинстве случаев возникает потребность в приобретении более престижных моделей одежды и/или более благоустроенного жилища.

Изучив основные положения закона Энгеля и его критику, назовите, какие факторы, и особенности современного этапа социально-экономического развития общества в нем не учитываются.

Критерии оценки:

- внимательность;
- включенность в игру;
- сопричастность, уважение точки зрения других;
- масштабность (без учета жестких рамок существующих законов);
- самовыражение;
- аккуратность;
- культура речи;
- краткость;
- умение уложиться во времени;
- логичность и убедительность.

Максимальное количество баллов – 5 баллов. Еще несколько баллов могут быть добавлены на усмотрение ведущего и экспертов.

### **Примерная тематика докладов**

1. Используя словари, кратко, но чётко раскройте понятия: жизненный путь, профессиональная карьера, биографические кризисы, кризисы профессионального развития, кризисы возрастного развития.
2. Подготовьтесь к обсуждению вопросов по теме семинара (5 вопросов см. выше).
3. На основе лекционного материала и предложенного ниже списка литературы напишите краткое резюме по теме семинара (не более 1 стр.).
4. Особенности карьеры мужчин в России и за рубежом.
5. Особенности карьеры женщин в России и за рубежом.
6. Сопровождение карьеры как социальная технология (10 мин.).
7. Стадии профессионального становления и критерии успешности их прохождения (10 мин.).
8. Методы помощи различным категориям населения в выборе и планировании карьеры (20 мин.).
9. Внутриличностные гендерные конфликты современных женщин (феномен «страх успеха», экзистенциально-гендерный конфликт, ролевой конфликт работающей женщины).
10. Методы самопомощи в разрешении гендерных конфликтов в публичной и приватной сферах.

Рекомендуемая литература:

#### Критерии оценки

- актуальность;
- владение материалом;
- культура речи;
- краткость;
- логичность и убедительность.

Максимальное количество баллов – 5 баллов.

### **Письменное индивидуальное задание Вопрос к контрольной работе**

**по модулю №1.**

#### **Вариант 1.**

1. Социально-психологические факторы выбора карьеры
2. Теория С.Л. Рубинштейна о двух способах жизни.
3. Внутриличностные гендерные конфликты и карьера.
4. Теории профессионального развития в зарубежной психологии
5. Особенности карьеры мужчин в России и за рубежом.

#### **Вариант 2.**

1. Профессиональная образованность
2. Карьера. Виды карьеры. Карьера и образ жизни
3. Жизненный путь и профессиональная карьера
4. Биографические кризисы и карьера
5. Профессиональные идеалы как фактор выбора и планирования карьеры

**Вариант 3.**

1. Философские основания профессионального саморазвития
2. Модели профессионального труда
3. Профессиональная приверженность и её степени
4. Типологическая теория Д. Голланда
5. Особенности карьеры женщин в России и за рубежом.

**Вариант 4.**

1. Профессиональное самоопределение
2. Жизненный путь и профессиональные кризисы
3. Социальные предпосылки и тенденции выбора карьеры
4. Гендерные аспекты самодвижения человека в профессии
5. Стадии деловой жизни человека

**Требования к выполнению контрольной работы**

Контрольная работа рассчитана на 2 часа аудиторной работы. Студенты готовятся к ней самостоятельно, ориентируясь на 20 вопросов (четыре варианта по 5 вопросов), позволяющих оценить компетентность обучающихся в соответствии с содержанием раздела 1.

**Критерии оценки контрольной работы**

*Оценка «5»* ставится, если студент полно изложил суть всех 5-и вопросов своего варианта контрольной работы. Допускаются незначительные огрехи, неточности, упущения.

*Оценка «4»* ставится, если студент достаточно полно изложил суть всех 5-и вопросов своего варианта контрольной работы, но допустил несколько незначительных огрехов и неточностей. Или основательно и без огрехов, неточностей и упущений изложил 4 из 5-и вопросов контрольной работы.

*Оценка «3»* ставится, если студент в целом изложил суть всех 5-и вопросов своего варианта контрольной работы, но допустил несколько огрехов и неточностей. Или основательно и без огрехов, неточностей и упущений изложил 3 из 5-и вопросов контрольной работы.

**Тестирование****Пример тестирующего вопроса:**

- Какой из перечисленных ниже **подходов** к понятию **карьеры** определяет ее как **достигнутый результат деятельности и социальный статус** (выберите правильный ответ):

- 1) процессный подход;
- 2) статусный подход;
- 3) индивидуальный подход;
- 4) психолого-акмеологический.

**Примерный вариант тестовых заданий**

1. Карьера – это.....
  2. Виды карьеры: А)..... Б).....
- Примеры .....

.....  
 3. Определите степень профессиональной приверженности в следующих случаях:  
 ....Учитель ОБЖ работает инженером по технике безопасности в ПГПУ  
 ....Психолог работает начальником Центра социально-психологической работы с населением

....Психолог работает менеджером по рекламе  
 ....Психолог работает почтальоном микрорайона №4

4. Модели профессионального труда:

А).....

Б).....

5. Стадии деловой жизни человека в соответствии с возрастом:

.....  
 .....  
 .....

6. Определите стадию деловой жизни человека:

- Женщине 48 лет.....
- Мужчине 34 года.....
- Женщине 57 лет. Она воспитывает внучку.....
- Девушке 16 лет .....
- Солдат, закончивший срочную службу, но остающийся в армии по контракту.....
- Женщина 67 лет работает на даче.....

7. Определите степень профессиональной приверженности:

- .... Инженер-строитель работает старшим преподавателем в вузе
- .... Учитель истории работает директором школы
- .... Психолог работает в Центре социологической и маркетинговой информации
- .... Психолог работает курьером фирмы «Товары для народа»

8. Мать участковый терапевт, отец полковник - командир воинской части. Сын художник. Дочь переводчица, директор фирмы «Полиглот». Какую карьеру делает каждый из них?  
 Мать..... Отец..... Сын..... Дочь.....

### **Промежуточная аттестация**

Сроки промежуточной аттестации определяются графиком учебного процесса компетентностно-ориентированного учебного плана и утверждаются приказом Ректора или уполномоченного им лица. По дисциплине «Технологии карьеры» предусмотрен зачет в конце семестра.

Максимальное количество баллов – 5 баллов.

### ***Вопросы для оценки качества освоения дисциплины***

1. Понимание феномена «карьера» в отечественной и зарубежной психологии
2. Основные отечественные подходы к понятию профессиональной карьеры
3. Процессный подход к понятию профессиональной карьеры
4. Статусный подход к понятию профессиональной карьеры
5. Индивидуальный подход к понятию профессиональной карьеры
6. Психолого-акмеологический подход к понятию профессиональной карьеры
7. Основные зарубежные теоретические направления, изучающие карьеру
8. Дифференциально-диагностическое направление изучения карьеры
9. Трейт-факторная теоретическая концепция карьеры
10. Психодинамическая теория карьеры

11. Теории карьерного развития
12. Социально-когнитивные теории карьеры
13. Профессиональное самоопределение как фактор развития карьеры
14. Основные этапы профессионального самоопределения
15. Проблема индивидуального развития профессиональной карьеры
16. Типологизация профессиональной карьеры
17. Научные подходы к периодизации карьерного развития (этапы карьеры)
18. Основные психологические факторы развития профессиональной карьеры
19. Субъективные факторы развития профессиональной карьеры
20. Объективные факторы развития профессиональной карьеры
21. Особенности карьерных кризисов
22. Основные технологии карьерного развития
23. Основы диагностики карьерных компетенций
24. Технологии карьерного самоменеджмента
25. Технологии карьерного планирования
26. Проблема целеполагания в карьерном развитии
27. Технологии самопрезентации в карьерном развитии
28. Основные технологии и приемы карьерного развития
29. Технологии карьерного менеджмента
30. Технологии управленческой карьеры
31. Социально-философские аспекты профессионального самоопределения личности
32. Модели профессионального труда и теории профессионального развития
33. Социально-психологические факторы выбора карьеры
34. Жизненный путь и профессиональные кризисы
35. Гендерные аспекты самодвижения человека в профессии
36. Социально-психологическая помощь в выборе и планировании карьеры как система
37. Стадии деловой жизни человека и проблемы трудоустройства
38. Технология поиска работы
39. Формы самопрезентации в процессе трудоустройства
40. Собеседование с работодателем
41. Умение познавать себя как психологическая предпосылка профессионального самоопределения
42. Уровни самопознания и методы самоисследования
43. Самооценка, цели и ценности как факторы успешной карьеры
44. Структура профессионального «Я»
45. Умение познавать других и мир как предпосылка профессионального саморазвития
46. Профессиональная адаптация
47. Профессиональная идентификация
48. Личностный смысл профессионального идеала
49. Тайм-менеджмент как искусство управления временем жизни и профессиональной карьерой
50. Тайм-менеджмент и ортобиотика
51. Стиль саморегуляции поведения и жизненная стратегия личности как показатели карьерного роста
52. Карьера и её виды

### **8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности**

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях, на индивидуальном занятии и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Экзамен проходит в письменной форме и предполагает ответ на экзаменационный билет. Собирает и обрабатывает материалы преподаватель. Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия, по итогам индивидуального занятия и по итогам проведения экзамена.

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Во время проведения семинарских занятий осуществляется *текущий контроль*. Его цель – проверка уровня подготовки студента к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения студентом конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется *итоговый контроль*. Он проводится с целью оценивания результатов обучения студента по каждому разделу, то есть оценки уровня проработки им теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление студентами теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование студентов к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара (3-5 мин.)
2. Дополнительное сообщение, дополнение (3-5 мин.)
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания (5-7 мин.)
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений (3-5 мин.)
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий (5-10 мин.)
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 10 мин.)
7. Индивидуальное задание

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа (до 30 мин.).

Описание основных форм работы на семинаре:

*Устный ответ* на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

*Дополнение* – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

*Устный доклад* предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

*Дополнительное сообщение* – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал студент и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда студент не

успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

*Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий* – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

*Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений*– задавание вопросов студенту, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

*Письменная работа* – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Управление персоналом организации» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Само овладение и выяснение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка содержательных модулей дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспектам, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и модульному тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно:

1. Усвоить лекционный материал.

2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.

3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.

4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ДонГУУ и других научных учреждений.

#### **10.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющимся в ДонГУУ.

#### **11.Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)**