

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА

КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ

**КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ МОЛОДЕЖИ**

Рабочая программа дисциплины

по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью

Владивосток 2017

Рабочая программа дисциплины «Карьерные стратегии молодежи» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 39.03.03 Организация работы с молодежью (квалификация «бакалавр») и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. N 1367)

Составитель:

Медведева Л.М., д-р ист. наук, профессор кафедры управления

Редакция 2017 г. утверждена на заседании кафедры управления от 16.05.2017 г., протокол № 15

Заведующий кафедрой управления \_\_\_\_\_ Т.В. Варкулевич

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

## 1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Карьерные стратегии молодежи» является формирование представлений о содержании понятия, классификации, критериях оценки и социальном назначении карьерных стратегий.

Задачи освоения дисциплины: овладение средствами самооценки и повышения мотивации саморазвития; обучение приемам и методам разработки стратегии профессионального продвижения согласно персональным характеристикам и особенностям; овладение умениями и навыками управления карьерным потенциалом и продвижением по службе; воспитание ответственности, гражданского долга и стремления сочетать личные и общественные интересы.

## 2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине, являются знания, умения, владения и/или опыт деятельности, характеризующие этапы/уровни формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины, приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Формируемые компетенции

Название ОПОП ВО (сокращенное название)	Компетенции	Название компетенции	Составляющие компетенции
39.03.03 Организация работы с молодежью (БОР)	ОПК-2	способность осознать социальную значимость своей профессии, стремление к выполнению профессиональной деятельности, к поиску решений и готовность нести за них ответственность	<b>Знать</b> особенности молодежи как социальной группы
			<b>Уметь</b> осуществлять поиск решений и быть готовым нести за них ответственность; - ориентироваться на развитие инновационных социальных технологий
			<b>Владеть</b> пониманием социальной значимости своей будущей профессии, выполнения профессиональной деятельности
	ОПК-3	готовность к необходимости и способность к непрерывному профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию в течение всей жизни	<b>Знать</b> направления личного и профессионального развития
			<b>Уметь</b> планировать свою карьеру, оценивать личностный и профессиональный потенциал
			<b>Владеть</b> - навыком непрерывного саморазвития и самосовершенствования в течение всей жизни; - потребностью в профессиональном развитии и быть готовым к повышению своего культурного уровня
	ПК-9	готовность к поддержке актуальных и востребованных инициатив в молодежной среде	<b>Знать</b> модели и технологии организации работы с молодежью, применяемые в России и за рубежом
			<b>Уметь</b>

			- разбираться в региональных аспектах международного молодежного движения; - ориентироваться на развитие инновационных социальных технологий в практике работы в молодежной среде
			<b>Владеть</b>
			навыками по технологии проектирования эффективных решений многопроектного управления

### 3 Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина относится к базовой части профессионального блока (Б.1.Б) гуманитарного, социального и экономического цикла образовательной программы.

Освоение дисциплины базируется на компетенциях, полученных при изучении курсов «Социология молодежи», «Государственная молодежная политика». На компетенциях, формируемых дисциплиной «Карьерные стратегии молодежи» основываются дисциплины «Введение в профессию», «Развитие гражданских инициатив в молодежной среде», «Социология управления «Социальные технологии работы с молодежью», «Региональная и муниципальная молодежная политика», «Психологические основы работы с молодежью», «Управление рисками в молодежной среде», «Политическое самоопределение и активность молодежи», «Организация и администрирование процессов молодежного самоуправления».

### 4. Объем дисциплины

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу по всем формам обучения, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП	Форма обучения	Индекс	Семестр курс	Трудоемкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттестации	
					Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек	прак	лаб	ПА			КСР
БОР	ОФО	Б.1.Б.2.02	6	3	60	17	34		9	48	Э	
	ЗФО	Б.1.Б.2.03	4	3	23	2	12		9	85	Э	

### 5 Структура и содержание дисциплины

#### 5.1 Структура дисциплины

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.

Таблица 3 – Структура дисциплины (Лекции)

№	Название темы	Вид занятия	Объем час	Кол-во часов в интерактивной и электронной форме
1	Информационно-библиотечная компетентность	Лекция	1	1
2	Теоретические представления о карьере и ее стратегиях	Лекция	4	2

3	Социально-экономические условия и мотивация статусного продвижения молодежи	Лекция	2	
4	Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала	Лекция	2	2
5	Определение карьерных целей и критерии успеха	Лекция	2	2
6	Формирование стратегии карьерного роста	Лекция	2	2
7	Технологии реализации карьерных стратегий	Лекция	2	
8	Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами	Лекция	2	

Таблица 4 – Структура дисциплины (Практические занятия)

№	Название темы	Вид занятия	Объем час	Кол-во часов в интерактивной и электронной форме
1	Информационно-библиотечная компетентность	ПК	2	2
2	Теоретические представления о карьере и ее стратегиях	ПК	4	2
3	Социально-экономические условия статусного продвижения молодежи	ПК	4	
4	Мотивация статусного продвижения молодежи	ПК	2	
5	Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала	ПК	4	2
6	Определение карьерных целей и критерии успеха	ПК	4	2
7	Формирование стратегии карьерного роста	ПК	4	2
8	Условия и этапы реализации стратегии карьерного роста	ПК	2	
9	Технологии реализации карьерных стратегий	ПК	4	
10	Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами	ПК	4	

## 5.2 Содержание дисциплины

### Тема 1. Информационно-библиотечная компетентность

Знакомство с рабочей учебной программой дисциплины. Обзор учебников и историографии по проблемам курса. Рекомендации по использованию библиотечных и интернет-ресурсов. Требования по подготовке к семинарским занятиям и экзаменам.

### Тема 2. Теоретические представления о карьере и ее стратегиях

Определение понятий «карьера» и «карьерные стратегии» в отечественной и зарубежной литературе. Концепции личностного, профессионального и социально-статусного продвижения. Критерии классификации карьеры. Типология карьерных стратегий.

### Тема 3. 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 4. 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 5. 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 6. 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 7. 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 8. Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами**

Характер отношений, условия служебного роста и модели поведения различных возрастных групп на предприятиях и в учреждениях государственной и частной принадлежности. Своеобразие осуществления карьерных стратегий мужчин и женщин в различных сферах труда.

Таблица 5 – Форма проведения лекционных и практических занятий

Тема	Виды занятий, аттестаций		Форма проведения занятий
Тема 1. Информационно-библиотечная компетентность	Аудиторная работа	Лекция	Традиционная
		Практическое занятие	Устный опрос
		Консультация	Устный опрос, собеседование

	СРС	Индивидуальная работа (работа электронными носителями, базами данных, источниками)	Индивидуальная практическая работа (ИЗ)
	Аттестация	Текущая аттестация <u>первая</u>	По результатам устного опроса и выполнения практических заданий
Тема 2. Теоретические представления о карьере и ее стратегиях	Аудиторная работа	Лекция	Традиционная
		Практическое занятие	Собеседование, дискуссия
		Консультация	Устный опрос, собеседование
	СРС	Подготовка к занятию	Индивидуальная практическая работа (ИЗ)
		Индивидуальная работа	
Аттестация	Текущая аттестация <u>первая</u>	По результатам собеседования, дискуссии	
Тема 3. Социально-экономические условия и мотивация статусного продвижения молодежи	Аудиторная работа	Лекция	Традиционная
		Практическое занятие	Коллоквиум, кейс-задача
		Консультация	Устный опрос, собеседование
	СРС	Подготовка к занятию	Индивидуальная практическая работа (ИЗ)
		Индивидуальная работа	
Аттестация	Текущая аттестация <u>первая</u>	По результатам коллоквиума и кейс-задачи	
Тема 4. Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала	Аудиторная работа	Лекция	Традиционная
		Практическое занятие	Собеседование, портфолио
		Консультация	Устный опрос, собеседование
	СРС	Подготовка к занятию	Индивидуальная практическая работа (ИЗ)
		Индивидуальная работа	
Аттестация	Текущая аттестация <u>первая</u>	По результатам собеседования, портфолио	
Тема 5. Определение карьерных целей и критерии успеха	Аудиторная работа	Лекция	Традиционная
		Практическое занятие	Собеседование, задача творческого уровня
		Консультация	Устный опрос, собеседование
	СРС	Подготовка к занятию	Индивидуальная практическая работа (ИЗ)
		Индивидуальная работа	
Аттестация	Текущая аттестация <u>вторая</u>	По результатам собеседования и задачи творческого уровня	
Тема 6. Формирование стратегии карьерного роста	Аудиторная работа	Лекция	Традиционная
		Практическое занятие	Задачи репродуктивного и творческого уровня

		Консультация	Устный опрос, собеседование
	СРС	Подготовка к занятию	Индивидуальная практическая работа (ИЗ)
		Индивидуальная работа	
	Аттестация	Текущая аттестация <u>вторая</u>	По результатам задач репродуктивного и творческого уровня
Тема 7. Технологии реализации карьерных стратегий	Аудиторная работа	Лекция	Традиционная
		Практическое занятие	Дискуссия
		Консультация	Устный опрос, собеседование
	СРС	Подготовка к занятию	Индивидуальная практическая работа (ИЗ)
		Индивидуальная работа	
Аттестация	Текущая аттестация <u>вторая</u>	По результатам дискуссии	
Тема 8. Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами	Аудиторная работа	Лекция	Традиционная
		Практическое занятие	Собеседование
		Консультация	Устный опрос, собеседование
	СРС	Подготовка к занятию	Индивидуальная практическая работа (ИЗ)
		Индивидуальная работа	
Аттестация	Текущая аттестация <u>вторая</u>	По результатам собеседования	
По всему курсу	Экзамен	Промежуточная (семестровая) аттестация	Экзамен

## 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

### Самостоятельная работа студента при подготовке к практическим занятиям

Самостоятельная работа студентов (СРС) является средством активизации и повышения уровня познавательной деятельности. Она направлена на углубленное изучение дисциплины; приобретение навыков сбора, обработки и практического применения информации; возможность проявления творческих и исследовательских способностей.

СРС осуществляется в соответствии с установками и рекомендациями преподавателя, соответствующими учебно-методическими материалами и личной инициативой студентов. Она включает:

- работу с конспектами лекций;
- подбор, реферирование и изучение рекомендованной и дополнительной учебной и научной литературы и источников;
- выявление, анализ и обобщение информации сайтов компьютерных сетей;
- разработку сценариев деловых игр; тематики и содержания рефератов, кейсов;
- подготовку презентаций по темам занятий;
- написание научных докладов и сообщений по заданным темам.

#### Тема 1. Информационно-библиотечная компетентность

*Цель практического занятия:* овладение навыками сбора научной информации.

Базовыми для изучения дисциплины являются печатная учебная и научная литература, а также интернет-ресурсы. Доступ к необходимым информационным источникам позволяет получить библиотека ВГУЭС. Она включает отдел абонемента обслуживания (ауд. 1239) и читальные залы. Гуманитарное направление обеспечивает читальный зал № 2 (ауд. 2501).

Для работы с электронными каталогами и ресурсами компьютеры в библиотеке и читальном зале имеются компьютеры. Заказать заранее выбранные издания можно через интернет, используя удаленный доступ (Портал ВГУЭС – Главная → Ресурсы → Библиотека).

Через компьютеры, подключённые к сети ВГУЭС, можно ознакомиться с электронными полнотекстовыми базами учебников, книг и журнальных статей, которые при необходимости копируются на запоминающие устройства. Поиск необходимых данных требует знания ключевых понятий изучаемой проблемы, которые заложены в лекционных курсах.

Полученная информация обобщается, анализируется и конспектируется. При рассмотрении гипотетических и дискуссионных вопросов целесообразно расширение круга авторов, труды которых используются для подготовки к занятиям. Необходимо осуществлять отбор литературы, содержащей научную информацию, с соответствующей аргументацией и выводами; учитывать требования к уровню подготовки в высшем учебном заведении.

## **Тема 2. Теоретические представления о карьере и ее стратегиях**

*Цель практического занятия:* овладение основами фундаментальных знаний о карьерных стратегиях.

На основе изучения трудов зарубежных и отечественных авторов по проблемам мобильности кадров и управления карьерой (В. Веснин, М. Вудкок, А. Гусева, А. Деркач, Г. Зайцев, А. Морита, Т. Парсонс, С. Резник, К. Роджерс, В. Розанова, С. Сотникова и др.) сформировать представление о содержании понятий «карьера», «управление карьерой», «карьерные стратегии». Ознакомиться с работами, освещающими вопросы профессиональной ориентации и профессионального продвижения молодежи (О. Андросова, Я. Дидковская, А. Карпухин и др.). Уметь объяснить идейные расхождения в теоретических воззрениях исследователей. Иметь представление о концепциях личностного, профессионального и социально-статусного продвижения. Ознакомиться с сущностью акмеологического подхода к управлению кадрами и основами его реализации. Рассмотреть критерии и принципы, положенные в основу классификации карьерных стратегий. Изучить типологию карьерных стратегий, обращая внимание на их специфику и практическую значимость.

## **Тема 3. Социально-экономические условия статусного продвижения молодежи**

*Цель практического занятия:* дать представление об условиях профессионального определения и продвижения молодежи и привить навыки самостоятельного анализа конъюнктуры рынка труда.

Выявить и проанализировать информацию о текущем состоянии сфер приложения труда в регионе, проблемах и перспективах их развития; об их значении в экономике, социальном обеспечении и управлении. Исследовать данные о социальном составе населения и возможностях удовлетворения его материальных и духовных потребностей в регионе. Оценить состояние рынка труда и ранжировать области профессиональной деятельности по характеру и востребованности. Рассматривать карьерную среду как многомерное пространство, характеризующееся социально-экономическими, образовательными, профессиональными и другими показателями, и позволяющее двигаться в горизонтальной и вертикальной плоскости. Указанные виды работы связаны со сложным процессом нахождения и обобщения материала, который еще не нашел достаточного освещения в научной литературе, поэтому требуется обращение к периодическим изданиям и первичным источникам фактических и статистических данных.

## **Тема 4. Мотивация статусного продвижения молодежи**

*Цель практического занятия:* обозначить роль мотивации в процессе карьерного роста.

Ознакомиться с теориями мотивации и иерархии потребностей (Д. МакГрегор, В. Зигерт, Л. Ланг, А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг и др.). Выявить доминирующие человеческие потребности, их взаимосвязь и влияние на управление мотивацией трудовой деятельности. Дать характеристику внутренней и внешней мотивации профессионального роста. Исследовать способы повышения мотивации карьерного продвижения. С целью осознания прикладной направленности изученных теорий структурировать собственные интересы в виде вертикали и установить их корреляцию с активизацией профессионального и личностного продвижения.

### **Тема 5. Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала**

*Цель практического занятия:* ознакомиться с методами определения карьерного потенциала и его развития

В освоении материала исходить из того, что объективная оценка собственных знаний, умений и навыков – важный элемент правильной постановки целей карьерного продвижения. При анализе личностного карьерного потенциала целесообразно ориентироваться на способности к обучению, интеллектуальный потенциал и активность в достижении поставленных целей; уровень профессиональной подготовки и возможности его повышения; готовность планировать карьерное продвижение и преодолевать кризисные ситуации; умение адаптироваться в конкурентной среде и сочетать индивидуальные потребности с производственными и общественными. Иметь представление о составлении и анализе кадровых документов, анкетных данных; оформлении свидетельств об обучении и деятельности, рекомендательных писем. Понимать особенности содержания и направленности тестирования, собеседования и интервью и их значение в определении личностных и профессиональных способностей, интересов и склонностей испытуемого; достоверности представленной в иных источниках информации. Получить знания об ассессменте как методе стандартизированной многоаспектной оценки персонала. Научиться ставить задачи, направленные на саморазвитие, регулировать ограничения и стимулы карьерного роста.

### **Тема 6. Определение карьерных целей и критерии успеха**

*Цель практического занятия:* формулировка целей и задач карьеры и оценка полученных результатов

В основе изучения поставленных вопросов лежит представление о том, что система ценностей формируется под воздействием жизненного опыта, социальных установок и интересов. Карьерные цели рассматриваются в соответствии с самооценкой, природно-климатическими, социально-экономическими и политическими условиями, материальным и моральным вознаграждением, стремлением к интеллектуальному росту, стабильностью положения, относительностью регламентации деятельности, свободой распоряжения временем и т.д. Учитывается вариативность личностной ориентации в видах труда: склонность к работе, связанной с исследованием и анализом, творчеством, предпринимательством, управлением, организационной деятельностью, служением обществу. Разграничение первостепенных и второстепенных, краткосрочных и долгосрочных целей.

### **Тема 7. Формирование стратегии карьерного роста**

*Цель практического занятия:* концептуальная и структурная разработка стратегического плана карьеры

Выбор модели карьерной стратегии в зависимости от личностно-профессиональных

качеств, жизненных условий и поставленных целей. Характеристика стратегии продвижения посредством повышения профессионального статуса. Карьерное перемещение на основе повышения материального благополучия. Стратегия удовлетворения профессиональных и социальных амбиций, достижения популярности и авторитета. Критерии построения эффективного карьерного плана. Выбор, оптимизация и формализация сроков, ресурсов, показателей измерения достигнутого уровня, необходимых для достижения цели. Сильные и слабые стороны индивидуального и командного карьерного движения. Взаимосвязь между карьерой сотрудника и развитием организации. Прогностический анализ сдерживающих и стимулирующих факторов реализации карьерной стратегии.

#### **Тема 8. Условия и этапы реализации стратегии карьерного роста**

*Цель практического занятия:* понимание сущностных характеристик, преемственности и вариативности этапов карьерного роста

Анализ этапов подготовки, становления, продвижения и завершения карьеры. Выявление их взаимосвязи и особенностей. Изменение карьерных целей и стратегических планов: причины и последствия. Перманентный процесс корректировки стратегии карьеры и ее ресурсного обеспечения. Разработка альтернативных вариантов карьерных планов на основе переоценки ситуации и потенциала. Преодоление расхождений между намеченными планами и уровнем их исполнения. Адаптивные средства перехода к объективному снижению активности жизненной позиции.

#### **Тема 9. Технологии реализации карьерных стратегий**

*Цель практического занятия:* овладение способами и методами карьерного роста

Зависимость самореализации личности от потенциала и активности; от оценки ее значимости для социума. Руководство принципами последовательности, непрерывности, преемственности, положительной динамики карьеры. Роль коучинга в обучении, раскрытии карьерного потенциала и решении проблемных ситуаций. Резюме и портфолио как средство самопрезентации. Выбор образа и его воплощение. Развитие и демонстрация качеств: умение подчинять личные интересы корпоративным; высокий профессионализм и квалификация; общая эрудиция и компетентность; владение методами управления и организационной работы; способность принимать решения; восприимчивость к инновациям; ответственность и дисциплинированность; коммуникабельность; самокритичность, принципиальность, порядочность, скромность, стрессоустойчивость. Риски предсказуемые и непредсказуемые, внутриорганизационные и внешние, систематические и специфические. Оперативная реакция на ситуационные изменения в управлении карьерой. Повышение конкурентоспособности на карьерном поле за счет освоения новых знаний, умений и навыков.

#### **Тема 10. Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами**

*Цель практического занятия:* показать специфику карьеры мужчин и женщин различных возрастных групп

Условием создания карьерного потенциала молодежи является получение общегуманитарных и специальных знаний, умений и навыков; наличие социально ориентированной мотивации; участие в общественно полезной, творческой и профессиональной деятельности. Молодежь определяет жизненную перспективу: выстраивает систему ценностей, делает профессиональный выбор, намечает карьерные цели и средства их достижения. Практический успех закладывается в результате гибкого реагирования на динамику социальных трансформаций, креативности, активного мышления и участия в проектной деятельности. Одним из важнейших факторов адаптации к реалиям рынка труда и эффективности карьерных стратегий молодежи становится

самосовершенствование и самопродвижение. При заметном нивелировании гендерных различий в сфере труда и социальных отношений, сохраняются существенные диспропорции, влияющие на возможности статусного продвижения по службе и материальное вознаграждение мужчин и женщин. При рассмотрении вопросов, связанных со стратегией поведения с точки зрения гендерного подхода, необходимо учитывать объективные различия психологических и социальных реакций мужчин и женщин.

Таблица 6 – Перечень вопросов для самостоятельного изучения дисциплины

п/п	Темы	Перечень вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
1.	Информационно-библиотечная компетентность	Какие печатные издания представлены в библиотеке ВГУЭС по дисциплине	6
		«Карьерные стратегии молодежи»? Какие методические материалы имеются в библиотечной базе университета по указанной дисциплине? Какие интернет ресурсы можно использовать для подготовки к занятиям по дисциплине?	
2.	Теоретические представления о карьере и ее стратегиях	Какую эволюцию претерпело понятие «карьера» в отечественной историографии? Чем отличаются взгляды российских авторов на содержание и сущность карьерного продвижения? В чем значение типологии карьерных стратегий?	8
3.	Социально-экономические условия и мотивация статусного продвижения молодежи	Какие социально-экономические факторы оказывают решающее влияние на профессиональные предпочтения молодежи? Какие возможности предоставляет современный рынок труда для трудоустройства молодежи? Какие сферы приложения труда можно считать перспективными с точки зрения карьерного роста молодежи?	6
4.	Оценка и развитие личностного и профессионального потенциала	Какие качества личности способствуют карьерному продвижению? Какие пути и средства самосовершенствования личности наиболее эффективны в современных условиях? Каково значение аттестации работника для карьерного продвижения?	6
5.	Определение карьерных целей и критерии успеха	От каких факторов зависят карьерные цели индивида? В чем заключается общность интересов государства, организации и индивида? В чем различие позиции таких субъектов управления карьерой, как организация и индивид?	4

6.	Формирование стратегии карьерного роста	<p>Какие модели карьерных стратегий на ваш взгляд наиболее эффективны?</p> <p>В чем преимущества и слабые стороны командного и индивидуального карьерного продвижения?</p> <p>Совпадают ли ваши карьерные планы с имеющимся личностным потенциалом?</p> <p>Какими путями и средствами вы можете оптимизировать собственные ресурсы карьерного роста?</p>	6
7.	Технологии реализации карьерных стратегий	<p>Какие меры, на ваш взгляд, могут быть предприняты государством и обществом для расширения возможностей самореализации молодежи?</p> <p>Какие средства самопрезентации наиболее приемлемы для вас?</p> <p>Какие техники дают возможность получить наиболее полную информацию о работнике?</p> <p>Каким техникам решения карьерных проблем вы отдаете предпочтение?</p>	6
8.	Тема 8. Особенности карьерного продвижения, обусловленные возрастными и гендерными факторами	<p>Какие трудности характерны для начального этапа карьеры и как их преодолеть?</p> <p>В чем особенности мужской и женской карьеры?</p> <p>Каковы гендерные особенности преодоления стрессовых ситуаций на работе?</p>	6
	Всего	26	48

### 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств (Приложение).

### 8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

#### Основная литература

Архипова Н.И. Основы управления персоналом. Краткий курс бакалавров: [Учебное пособие] / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. М.: Проспект, 2016. – 232 с.

Баскина Т. Техника успешного рекрутмента / Т. Баскина. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2016. – 288 с.

Веснин В.Ф. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник [для студентов вузов] / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2016. – 688 с.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева / под ред. А.Я. Кибанова. // Znanium.com: электронно-библиотечная база. – 2015. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=472457>

Оксинойд К.Э. Организационное поведение: учебник [для студентов вузов] /К.Э. Оксинойд. – М.: КНОРУС, 2016. – 472 с.

Тулган Б. Быть начальником – это нормально. Пошаговый план, который поможет вам стать тем менеджером, в котором нуждается ваша команда / Б. Тулган – М.: Манн, Иванов и Фебер, 2017. – 240 с.

### Дополнительная литература

Авдеев В.В. Работа с командой: психологические возможности: для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности: [практикум] / В.В. Авдеев. – М.: КУРС: ИНФРА-М, 2014 – 152 с.

Вишнякова М. Матрица развития карьеры / М. Вишнякова // Справочник по управлению персоналом. – 2013. – № 9. – С. 114-115.

Вишнякова М.В. Охота на менеджера в кризисный период / М.В. Вишнякова. – М.: Управление персоналом, 2009. – 367 с.

Геберт Д. Организационная психология. Человек и организация: пер. с нем. / Д. Геберт, Л.Ф. Розенштиль; предисл. Г.В. Суходольского. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2006. – 624 с.

Гительман Л.Д. Амбициозные менеджеры [Текст]: дерзость и интеллект / Л.Д. Гительман, А.П. Исаев. – М.: Дело, 2004. – 360 с. ил.

Голви Т. Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте / Т. Голви; пер. с англ. Т. Гутниковой. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 252 с.

Гуревич А.М. Ассесмент: принципы подготовки и проведения / А. М. Гуревич. – СПб.: Речь, 2005. – 235 с.

Джей Р. Алгоритмы эффективной работы / Р. Джей, Р. Темплар; пер. с англ. Б. Пинскера, П. Тимофеева. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 228 с.

Жукова М.А. Менеджмент в туристском бизнесе: учебное пособие для студентов вузов / М.А. Жукова. – М.: КНОРУС, 2017. – 192 с.

Ибарра Э. Обретая Я. Неординарные стратегии, изменяющие карьеру / Э. Ибарра; пер. с англ. И. Матвеевой; Стокгольм. шк. экономики в Санкт-Петербурге. – СПб.: Стокгольмская шк. экономики в СПб., 2009. – 237 с.

Иванова К.А. Бесценные советы для настоящего PR-менеджера [Текст]: устная коммуникация / К.А. Иванова. – СПб.: Питер, 2006. – 144 с. ил.

Карьерный менеджмент: Учебное пособие [Электронный ресурс] / С.Д. Резник, И.А. Игошина; Под общ. ред. С.Д. Резника. // Znanium.com: электронно-библиотечная база. – 2014. – Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php?bookinfo=443291>

Квале С. Исследовательское интервью / С. Квале; под ред. Д.А. Леонтьева; [пер. с англ. М. Р. Мироновой]. – 2-е изд. – М.: Смысл, 2009. – 301 с.

Кибанов А.Я. Система управления персоналом: учебно-практ. Пособие для студентов вузов / А.Я. Кибанов; под ред А.Я. Кибанов; Гос. Ун-т управления. – М.: Проспект, 2013. 64 с.

Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Федорова И. А. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала – М.: Проспект, 2013.

Кибанов А.Я., Каштанова Е.В. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2013.

Кибанов А.Я., Коновалова В.Г., Белова О.Л. Управление конфликтами и стрессами – М.: Проспект, 2013.

Клегг Б. Как провести собеседование / Б.Клегг; Пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Нева, 2003. – 192с.

Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего»: учеб. пособие [для студентов вузов] / Е.И. Комаров; Рос. Акад.народ. хоз-ва и гос. Службы при Президенте РФ. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2013. 136 с.

Коучинг. Эффективное управление бизнесом [Электронный ресурс] : энциклопедия /

DominiSoft. – Электрон. дан. – М. : DominiSoft, 2008. – 1 CD-ROM – Систем. требования : MS Windows XP, Pentium II 400 МГц, 129 МБ опер. памяти, 410 МБ свободного места на жестком диске, разрешение экрана 1024x768

Кузнецов И.Н. Руководитель компании. Настольная книга / И.Н. Кузнецов. – М.: ГроссМедиа: РОСБУХ, 2008. – 336 с.

Кузнецов И.Н. Эффективный руководитель: учебно-практ. пособие / И.Н. Кузнецов. – М.: Дашков и К\*, 2008. – 596 с.

Куприянчук Е.В. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учеб. пособие [для студентов вузов] / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2012. – 255 с.

Ландсберг М. Коучинг: повышайте собственную эффективность, мотивируя и развивая тех, с кем вы работаете / М. Ландсберг; пер. с англ. О. Мацака. – М.: Эксмо, 2006. – 160 с.: ил.

Лучшие HR-решения [Текст]: экспертиза журнала "Кадровое дело": [сборник статей] – М.: Вершина, 2006. – 272 с.: ил., табл.

Магура М.И. Оценка работы персонала: практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Бизнес-школа Интел-Синтез, 2001. – 144с.

Морнель П. Игры, в которые играют фирмы: Как играть и выигрывать в играх, где ставка – ваша зарплата. Технологии эффектив. трудоустройства / П. Морнель; пер. А. Дорман под ред. М. Драпкина. – М.: Добрая книга, 2002. – 223с.: ил.

Москвин В.А. Оптимизация затрат труда и карьера в бизнесе: рекомендации для предприятий и банков / В.А. Москвин. – М.: Финансы и статистика: ИНФРА-М, 2008. – 320 с.: ил.

Могилевкин Е.А. Карьерный рост. Диагностика, технологии, тренинг: [монография] / Е.А. Могилевкин. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.: ил.

Могилевкин, Е.А. Психолого-акмеологическая концепция карьеры профессионала: [монография] / Е.А. Могилевкин; Владивосток. гос. ун-т экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2005. – 266 с.: ил. – Библиогр.: с. 207-220.

Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие [для студентов вузов] / под ред. В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 394 с.

Оксинойд К.Э. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практ. Пособие для студентов вузов / К.Э. Оксинойд, Е.В. Розина; под ред. А.Я. Кибанова; Гос. Ун-т управления. М: Проспект, 2013. – 64 с.

Организационное поведение: учебник для студентов вузов / [авт.: В. Г. Антонов, Н. В. Бобылева, О.Н. Громова и др.] ; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – 2-е изд., доп. и перераб. – СПб.: Питер, 2010. – 464 с.: ил.

Парабеллум А. Быстрые результаты чужими руками: 3-недельный курс эффективного делегирования / А. Парабеллум, Н. Мрачковский. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 166 с.

Персональный менеджмент: учебник для студентов вузов / С.Д. Резник, В. В. Бондаренко, С. Н. Соклов, Ф. Е. Удалов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 558 с.

Резник С.Д. Основы личной конкурентоспособности: учеб. Пособие для студентов вузов / С.Д. Резник, А.А. Соколова; под общ. Ред. С.Д. Резника. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 251 с.

Резник С.Д. Студент вуза: технологии обучения и профессиональной карьеры: учебное пособие [для студентов вузов] / С.Д. Резник, И.А. Игошина; под ред. С.Д. Резника. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 475 с.

Резник С.Д. Управление личной карьерой [Текст] : учебное пособие для вузов / С.Д. Резник, И.А. Игошина, В.С. Резник. – М.: Логос, 2005. – 288 с.

Резник С.Д., Коновалова Е.С., Соколова А.А. Конкурентоориентированность и конкурентоспособность студенческой молодежи России: опыт, проблемы, перспективы. –

М.: ИНФРА-М, 2013.

Рыбкин И.В. Коучинг социального успеха / И.В. Рыбкин; Ин-т общегуманитар. исследований. – М.: Изд-во Ин-та общегуманитар. исследований, 2005. – 224 с.

Федорова Н.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие для вузов / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2005. – 416 с.

Феннето Э. Интервью и опросник: формы, процедуры, результаты [Текст] / Э. Феннето; пер. с фр. М. Малеева. – СПб.: Питер, 2004. – 160 с.

Харгроув Р. Ваш коуч [Текст]: помощь в решении самых запутанных проблем в управлении, бизнесе и карьере / Р. Харгроув, М. Рено; пер. с англ. С.А. Воронкова. – Новосибирск: Сиб. универ. изд-во, 2005. – 270 с.

Цариценцева О.П. Карьерные ориентации современного юношества. От старшеклассника к выпускнику вуза / О.П. Цариценцева // Alma mater. Вестник высшей школы. – 2013. – № 1 январь. – С. 59-85.

Эдвардс Л. Искусство проведения интервью / Л. Эдвардс; [пер. с англ. А. Сударенко]. – М.: HIPPO PUBLISHING LTD, 2006. – 105 с.

### **Перечень журналов**

Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации (Web-сайт: [www.bulleten.nm.ru](http://www.bulleten.nm.ru))

В журнале публикуются новейшие законодательные и нормативно-правовые акты в области: оплаты труда и материального стимулирования; занятости, трудоустройства и рынка труда; социальной защиты населения; пенсионного обеспечения; колдоговорного регулирования; охраны труда; организации и нормирования труда; мер социальной поддержки и компенсаций; развития здравоохранения и охраны здоровья населения; налогообложения; подготовки и повышения квалификации кадров; трудового законодательства; решения Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по социально-трудовым вопросам; международные трудовые нормы.

Кадровик Плюс (Издательство: ООО «Проф-Медиа» Web-сайт: [www.kadrovik-plus.ru](http://www.kadrovik-plus.ru))

В журнале публикуются материалы, отражающие синтез жизненного опыта, профессионализма и высокой самоорганизации, необходимый для управления персоналом, грамотного ведения кадрового делопроизводства и осмысления комментариев трудового законодательства. Редакция ставит своей целью способствовать развитию самостоятельного мышления и логики в решении той или иной проблемы.

Kadrovik.ru (Издатель: Национальный Союз Кадровиков, Web-сайт: <http://kadrovik.ru>)

В журнале освещаются следующие темы: практика применения современных HR-технологий; разбор сложных ситуаций; успешные менеджеры по персоналу о своей карьере; обязанности кадровика.

Менеджер по персоналу (Издательство: ИД МЕДИАПРО. Web-сайт: [www.mediapro.com.ua](http://www.mediapro.com.ua))

Журнал для HR-менеджеров (Human Resources Manager). На страницах журнала освещаются проблемы: мотивация; оптимизация численности и затрат на персонал; обучение и развитие; оценка и аттестация; разработка систем стимулирования; кадровый резерв; корпоративная культура; мониторинг рынка труда; опыт успешных компаний.

Recruiting News (Издательство: ООО «РУ-МЕдиа». Web-сайт: [www.recnews.ru](http://www.recnews.ru))

Первое в России федеральное издание о рекрутинге. Рассказывает о внешнем и внутреннем рекрутинге, Издание рассчитано на рекрутеров, HR-специалистов и топ-менеджмент компаний. В каждом номере – интервью с руководителями и топ-менеджерами российских и западных компаний, а также кейсы от специалистов разных сфер деятельности.

T&D Director. Тренинги в бизнесе (Издательство: Russian Science Publisher. Web-сайт: [www.tddirector.ru/](http://www.tddirector.ru/))

Журнал, публикующий информацию о рынке консалтинговых, кадровых и тренинговых услуг, HR-менеджменте и корпоративной культуре компаний. Журнал помогает выбирать обучающие и консалтинговые услуги, необходимые для работы и развития кадров, оценивать качество продуктов и сервиса. Издание позиционируется как информационное пространство для обмена знаниями между игроками рынка тренинговых и кадровых услуг, а также предлагает решения проблем, препятствующих функционированию и развитию рынка.

Управление персоналом (Web-сайт: <http://www.top-personal.ru/page.html?2>)

Ведущее издание в области управления бизнес-процессами и человеческими ресурсами, системы компенсаций, подбора, оценки, проверки, мотивации, стимулирования, достижения лояльности персонала. В каждом номере содержатся следующие разделы: "Секреты успеха" от топ-менеджеров успешных российских и западных компаний; Аналитические проблемные статьи ведущих специалистов в области бизнес-технологий; Результаты собственных специальных тематических исследований по актуальным проблемам управления; Эксклюзивные интервью с известными представителями бизнес-элиты; Маркетинг успешных направлений в бизнесе.

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

### **Полнотекстовые базы данных**

Полнотекстовые электронные базы данных компании East View Information Services.  
Электронная библиотека образовательных и просветительских изданий «IQ Library».  
Электронно-библиотечная система BOOK.ru.

Электронно-библиотечная система znanium.com издательства «ИНФРА-М».

### **Интернет-ресурсы**

Infomanagement ( <http://infomanagement.ru/>)

Сайт содержит информацию по проблемам менеджмента и управления.

Психологос – энциклопедия практической психологии  
(<http://www.psychologos.ru/articles/view/psihologos>)

Сайт освещает современные взгляды специалистов и практические рекомендации по решению личных и деловых проблем.