

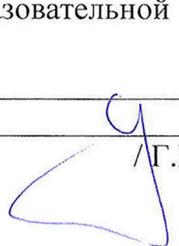
Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2021
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bfff679172803da5b7b559f668e3

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)

факультет безопасности жизнедеятельности

кафедра методики обучения безопасности жизнедеятельности

Согласовано управлением организации
и контроля качества образовательной
деятельности
« 09 » 07 2021 г.
Начальник управления _____


/ Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим советом
Протокол « 09 » 2021 г. № 6
Председатель _____



Рабочая программа дисциплины

Планирование и развитие карьеры

Направление подготовки

44.03.01 Педагогическое образование

Профиль:

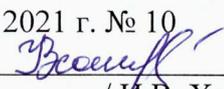
Безопасность жизнедеятельности

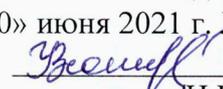
Квалификация

Бакалавр

Формы обучения

Очная

Согласовано учебно-методической комиссией
факультета безопасности жизнедеятельности:
Протокол от «17» июня 2021 г. № 10
Председатель УМКом 
/ И.В. Хомутова /

Рекомендована кафедрой методики
обучения безопасности жизнедеятельности
Протокол от «10» июня 2021 г. № 11
Зав. кафедрой 
/ И.В. Хомутова /

Автор-составитель: Н.Н. Сухова, к.п.н., доцент кафедры методики обучения безопасности жизнедеятельности

Рабочая программа дисциплины «Планирование и развитие карьеры» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование, утвержденного приказом МИНОБРАНАУКИ РОССИИ от 22.02.2018 №121.

Дисциплина «Планирование и развитие карьеры» входит в обязательную часть Блока 1 и является обязательной для изучения.

Год начала подготовки, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения.....	5
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	7
3. Объем и содержание дисциплины.....	7
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....	14
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	15
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....	30
7. Методические указания по освоению дисциплины.....	31
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	32
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	32

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель изучения дисциплины: формирование у студентов целостной системы теоретических знаний, умений и навыков, позволяющих им успешно осуществлять процесс планирования и продвижения карьеры.

Задачи изучения дисциплины:

- сформировать устойчивую позитивную мотивацию к образовательной деятельности на протяжении всей активной профессиональной жизни специалиста для обеспечения уровня профессиональной компетентности;
- сформировать представления о технологии карьеры;
- изучить механизмы карьерного процесса;
- изучить методику планирования карьерного развития;
- сформировать практические навыки планирования карьеры;
- приобретение опыта планирования и организации рабочего времени.

1.2. Планируемые результаты обучения

В результате освоение данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни;

ОПК-6. Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП БАКАЛАВРИАТА

Дисциплина «Планирование и развитие карьеры» входит в обязательную часть Блока 1 и является обязательной для изучения. Изучение данной дисциплины базируется на знании дисциплин: История (история России, всеобщая история), философия, Русский язык и культура речи.

3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения
	Очная
Объем дисциплины в зачетных единицах	2
Объем дисциплины в часах	72
Контактная работа:	36,2
Лекции	12
Практические занятия	24
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	0,2
Зачет	0,2
Самостоятельная работа	28
Контроль	7,8

Форма промежуточной аттестации: зачет в 7 семестре.

3.2.Содержание дисциплины

3.2. Содержание дисциплины

Наименование разделов (тем) дисциплины	Кол-во часов	
	Лекции	Практические занятия
Раздел 1. Введение в планирование карьеры Тема 1. Введение в дисциплину. Понятие карьеры.	2	2
Тема 2. Основные этапы карьеры	-	2
Тема 3. Механизмы движения карьерных процессов	2	4
Тема 4. Мотивация и стимулирование карьеры	2	4
Тема 5. Лидерство, его основные характеристики	2	4
Раздел 2. Основы планирования карьеры и управления карьерными процессами Тема 6. Управление карьерой в организации	2	4
Тема 7. Выбор и планирование карьеры	2	4
Тема 8. Гендерные аспекты развития карьеры		
Итого:	12	24

Раздел 1. Введение в планирование карьеры

Тема 1. Введение в дисциплину. Понятие карьеры.

Основные подходы к понятию «карьера». «Деловая карьера». Типология деловой карьеры: внутриорганизационная и межорганизационная, специализированная, неспециализированная, должностная, профессиональная, вертикальная и горизонтальная карьера; ступенчатая карьера; скрытая (центростремительная) карьера; нормативная карьера; скоростная карьера; ситуативная карьера; типичная и атипичная карьера; линейная и нелинейная. Профессиональные виды карьеры. Виды карьерного процесса. Карьерный кризис.

Тема 2. Основные этапы карьеры

Этапы карьеры: предварительный; становления; продвижения; сохранения; завершения; пенсионный этап. Карьерный потенциал личности. Новое отношение к деловой карьере. Управление деловой карьерой. Карьерный цикл работника. Условия управления карьерой. Основные принципы карьерного продвижения.

Тема 3. Механизмы движения карьерных процессов

Внутренние факторы карьеры. Внешние факторы карьеры. Противоречия карьеры и движущие силы. Уровни деловой и социальной активности. Рефлексивность карьерных процессов. Факторы сдерживания и сопротивления карьеры. Физические,

психологические, социальные факторы карьеры. Краткосрочные, устойчивые и постоянно действующие факторы карьеры. Закономерности действия факторов карьеры. Ценностные ориентации в карьерном движении. Стратегии карьерного движения.

Тема 4. Мотивация и стимулирование карьеры

Типология мотивов карьеры. Затратные и не затратные формы мотивации карьеры. Нормативно-правовые механизмы стимулирования карьеры: конкурсные формы стимулирования карьеры служащего; квалификационные формы стимулирования; надбавки и преференции.

Тема 5. Лидерство, его основные характеристики Отличительные признаки лидерства. Лидерство и руководство.

Основные теоретические подходы к лидерству: структурный подход (теория черт); поведенческий подход; подход, построенный на взаимоотношениях «лидер – последователь»; лидерство, ориентированное на перемены; ситуационное лидерство. Перечень лидерских черт. Двухмерная модель участия подчиненных и управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутона. Современные теории лидерства.

Раздел 2. Основы планирования карьеры и управления карьерными процессами

Тема 6. Управление карьерой в организации

Основы управления карьерой в организации. Анализ управления карьерой персонала. Планирование карьерного развития персонала.

Организация управления карьерой в организации. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры.

Профессиональный рост служащих и управление их карьерными перемещениями. Карьерный рост специалиста и развитие организации.

Контроль и регулирование управления карьерой в организации.

Функционально-обеспечивающие подсистемы управления карьерой.

Тема 7. Выбор и планирование карьеры

Планирование карьеры персонала. Индивидуальный план карьеры. Обучение планированию карьеры. Психологические факторы, учитываемые при планировании карьеры. Типологические свойства личности. Структура мотивационно-потребностной сферы. Деловые качества. Сферы и этапы профессионализации, ситуации выбора профессии. Карьерные ориентации личности. Особенности поколений. Технологии, используемые при планировании карьеры. Портфолио карьерного продвижения. Карьерограмма.

Тема 8. Гендерные аспекты развития карьеры

Гендер, гендерные роли и стереотипы. Гендерные. Гендерное неравенство и дискриминация. Психологические различия между мужчинами и женщинами. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций. Гендерные аспекты лидерства и руководства. Изменение гендерных границ. Изменение гендерных контрактов в постсоветский период.

Особенности женской карьеры. Ограничения, накладываемые женской гендерной ролью. Ролевая перегрузка и ролевой конфликт работающей женщины. Психологические факторы, сдерживающие женскую карьеру. Факторы, способствующие успеху карьеры женщин. Особенности развития женской карьеры различных типов в современных условиях.

Особенности мужской карьеры. Традиционная мужская гендерная роль и ее ограничения. Проблема неконструктивного поведения. Гендерный подход в управлении карьерой. Основные направления реализации гендерного подхода при управлении карьерой.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Темы для самостоятельно го изучения	Изучаемые вопросы	Количество часов	Формы самостоятельно й работы	Методические обеспечения	Формы отчетности
1. Введение в дисциплину. Понятие карьеры	Определение места и роли дисциплины в системе общественных и юридических наук	4	Изучение литературы	Литературные источники (п.6.1./6.2./6.3.)	Реферат, эссе
2. Основные этапы карьеры	Изучение особенностей основных этапов развития карьеры	4	Изучение литературы, подготовка доклада и реферата	Литературные источники (п.6.1./6.2./6.3.)	Эссе
3. Механизмы карьерных процессов	Изучение особенностей основных факторов карьеры	6	Изучение литературы, подготовка реферата	Литературные источники (п.6.1./6.2./6.3.)	Реферат, эссе
4. Мотивация и стимулирование карьеры	Изучение форм мотивации стимулирования профессионального развития	6	Изучение литературы, подготовка реферата	Литературные источники (п.6.1./6.2./6.3.)	Реферат, эссе
5. Лидерство как инструмент достижения целей	Изучение влияния лидерских особенностей на карьерные процессы	2	Изучение литературы, подготовка реферата	Литературные источники (п.6.1./6.2./6.3.)	Реферат
6. Управление карьерой в организации	Изучение основ управления карьерой организации планирования карьерного развития персонала	2	Изучение литературы, подготовка реферата	Литературные источники (п.6.1./6.2./6.3.)	Эссе
7. Выбор и планирование карьеры	Изучение условий и принципов планирования карьеры	2	Изучение литературы, подготовка реферата	Литературные источники (п.6.1./6.2./6.3.)	Реферат, эссе
8. Гендерные аспекты развития карьеры	Изучение гендерного влияния на карьерные процессы	2	Изучение литературы, подготовка реферата	Литературные источники (п.6.1./6.2./6.3.)	Реферат
Итого:		28			

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
УК-6 «способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни»;	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.
ОПК-1 «способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики».	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа.

5.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
УК-6	Пороговый	Работа на занятиях. Участие в обсуждении и учебном диалоге, эссе	Знать: способы профессионального самопознания и саморазвития; Уметь: системно анализировать и выбирать образовательные концепции;	Текущий контроль: Устный опрос, эссе Промежуточная аттестация: зачет	41-60 баллов
ОПК-1	Продвинутый	Работа на занятиях. Участие в обсуждении и учебном диалоге. Сообщение о результатах самостоятельной работы в форме доклада	Знать: способы профессионального самопознания и саморазвития; Уметь: системно анализировать и выбирать образовательные концепции; Владеть: способами совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды образовательного	Текущий контроль: Устный опрос, эссе, доклад, реферат Промежуточная аттестация: зачет	61-100 баллов

			учреждения, региона, области, страны.		
ОПК-1	Пороговый	Работа на занятиях. Участие в обсуждении и учебном диалоге, доклад, тест	Знать: правовые нормы реализации педагогической деятельности и образования; Уметь: создавать педагогически целесообразную и психологически безопасную образовательную среду;	Текущий контроль: Устный опрос, эссе, доклад	41-100 баллов
ОПК-1	Продвинутый	Работа на занятиях. Участие в обсуждении и учебном диалоге. Сообщение о результатах самостоятельной работы, эссе	Знать: правовые нормы реализации педагогической деятельности и образования; Уметь: создавать педагогически целесообразную и психологически безопасную образовательную среду; Владеть: способами предупреждения девиантного поведения и правонарушений	Текущий контроль: Устный опрос, эссе, доклад, тест, реферат	61-100 баллов

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

Примерные темы устного опроса

Раздел 1. Введение в планирования карьеры.

Тема 1. Введение в дисциплину. Понятие карьеры.

Тема 2. Основные этапы карьеры.

Тема 3. Механизмы движения карьерных процессов.

Тема 4. Мотивация и стимулирование карьеры.

Тема 5. Лидерство как инструмент движения целей.

Раздел 2. Основы планирования карьеры и управления карьерными процессами.

Тема 6. Управление карьерой в организации.

Тема 7. Выбор и планирования карьеры.

Тема 8. Гендерные аспекты развития карьеры.

Примерные темы для написания рефератов.

1. Карьера как процесс личностного и профессионального развития человека.
2. Выбор карьеры: сущность и характеристики.
3. Планирование карьеры: сущность, характеристики.
4. Реализация карьеры: сущность, характеристики.
5. Анализ и коррекция карьеры: сущность, характеристики.
6. Профессионализм: психологическое, управленческое и операциональное содержание.
7. Профессионализм и карьера.
8. Карьерный потенциал личности.
9. Карьерное пространство человека.
10. Технология самомаркетинга.
11. Персональное резюме как средство самомаркетинга, техника его составления.
12. Повороты и кризисы карьеры: сущность и причины.
13. Стратегии поведения работника в ситуациях поворота и кризиса карьеры.
14. Потеря работы и карьера.
15. Адаптация к новому месту работы.
16. Технология индивидуального консультирования по карьере.
17. Технология группового консультирования по карьере.
18. Особенности управления карьерой.
19. Специфика управления карьерой молодых специалистов.
20. Гендерные аспекты развития карьеры.

Примерные темы для написания докладов

1. Понятие и виды карьеры
2. Взаимодействие видов карьеры
3. Основные этапы карьеры
4. Стадии карьеры
5. Карьерный потенциал личности
6. Особенности управленческой карьеры.
2. Ресурсы карьеры.
7. Карьерная среда.
8. Типология мотивов карьеры
9. Затратные и не затратные формы мотивации карьеры
10. Механизмы стимулирования карьеры
11. Квалификационные формы стимулирования; надбавки и преференции
12. Природа, определение и содержание понятия лидерства
13. Теории лидерских качеств
14. Поведенческий подход к изучению лидерства
15. Ситуационный подход к изучению лидерства
16. Новые теории лидерства
17. Основы управления карьерой в организации.
18. Планирование карьерного развития персонала.
19. Организация управления карьерой в организации.
20. Проблемы выбора карьеры.

Примерная тематика эссе

1. Соотнесение потенциальных возможностей человека
2. Условия планирования карьеры
3. Принципы постановки карьерной цели
4. Оценка эффективности планирования карьеры
5. Гендер, гендерные роли и стереотипы
6. Гендерные особенности мотивации достижения и карьерных ориентаций
7. Особенности женской карьеры
8. Особенности мужской карьеры
9. Гендерный подход в управлении карьерой

Примерные тесты

1. Карьера – это:

- последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации;
- последовательность должностей в рамках всей профессиональной жизни человека;
- постепенное продвижение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника;
- продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии;
- путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения;
- изменение социального статуса человека, сопровождающееся увеличением его доходов.

2. Возможные цели карьеры:

- получить работу или должность, которая усиливает возможности человека и способствует его развитию;
- иметь работу или должность, которая носит творческий характер;
- работать по профессии или занимать должность, способствующую достижению определенной степени независимости;
- получить работу или должность, хорошо оплачиваемую или позволяющую одновременно иметь большие побочные доходы;
- иметь работу или должность, которая позволит продолжать активное обучение;
- получить работу или должность, допускающую заниматься домашним хозяйством, воспитанием детей;
- удовлетворение потребности человека во власти.

3. Существуют следующие модели карьеры (автор концепции А.Егоршин) – это:

- «лестница» - постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занятие высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице);
- «трамплин» - подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию;

- «змея» - последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице;
- «перепутье» - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня;
- «рулетка» - случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств.

4. Карьера как стратегия – это:

- такой способ организации карьеры, который, с одной стороны, обеспечивает оптимальное использование движущих механизмов, а с другой – ослабляет действие факторов торможения. Стратегической целью является обеспечение устойчивости карьерного процесса;
- такой способ карьеры, который, несмотря на различные обстоятельства, в том числе и негативные, способствует обязательному удовлетворению потребностей человека.

5. Важнейшее условие служебной карьеры – это:

- нахождение и совмещение смысла личной жизни, службы и социальных процессов;
- получение высокого статуса в организации и признание вышестоящим руководством.

6. Принцип соразмерности в карьере означает, что:

- скорость карьерного продвижения поддерживается соразмерностью с общим движением группы, производственной команды. Именно такое движение обеспечивает устойчивость;
- соотношение размера заработной платы лидера с заработной платой высшего руководства.

7. Принцип маневренности карьеры означает, что:

- продвижение по служебной лестнице с соответствующими корректировками поведения, уступками обстоятельствам и т.д.;
- отсрочка продвижения по карьерной лестнице из-за несходства характера с вышестоящим руководством.

8. Принцип экономичности карьеры означает, что:

- выбор такого способа деятельности и продвижения по карьерной лестнице, который дает наибольший результат при наименьших затратах ресурсов, распределение сил, ритмичная смена состояний напряжения и расслабления, физическая, психологическая и интеллектуальная тренировки, избегание лишних (нерациональных) действий;
- достижение максимального успеха в жизни за минимально короткий срок.

9. Принцип заметности означает, что:

- представление результатов своего труда как мастера своего дела, профессионала, широкой общественности;
- создание соответствующего имиджа делового человека.

10. К этапам карьеры относятся:

- начало карьеры, связанное с адаптацией к рабочим условиям, овладением необходимыми навыками и информацией, деловыми качествами;
- середина карьеры, связанная с упрочением профессионального положения: освоением должности, осознанием своих реальных возможностей;
- конец карьеры (выход на пенсию), связанный со значительным изменением статуса, изменением привычного порядка и ритма жизни;
- подготовительный этап карьеры, связанный с усвоением необходимых знаний, навыков и умений.

11. К негативным явлениям, сопровождающим карьеру, относятся:

- профессиональное «выгорание», т.е. состояние эмоционального истощения, сопровождаемое крайним цинизмом;
- признаки «выгорания», сопровождающиеся ощущением работы как бремени, плохим настроением на работе и после нее, развитием 12 психосоматических заболеваний, снижением производительности труда и профессионального уровня;
- завышенная самооценка человека, восприятие себя как незаменимого;
- страх перед отставкой как отказом от всего важного и ценного в жизни; появление психосоматических заболеваний, а в ряде случаев – подавленности и депрессии.

12. Гендерный подход в карьере – это:

- «гендер» (пер. с лат. – «социальный пол») как совокупность норм поведения и позиций, которые ассоциируются с лицами мужского и женского пола в любом данном обществе. Гендер, т.е. социальный пол, является основной областью, в которой или при помощи которой выражается власть; успех продвижения в карьере в зависимости от принадлежности к конкретному полу

13. Формирование резерва на замещение вышестоящей должности в организации включает следующие этапы:

- взаимная оценка работников (по контактными группам);
- оценка качества работника непосредственными руководителями;
- получение обобщенных экспертных оценок всех работников; выделение работников, получивших высокие оценки, кадровые данные которых удовлетворяют нормативным требованиям к соответствующим должностям;
- принятие решения о включении работников в резерв, утверждение состава резерва;
- обучение кандидата, организация стажировки;
- выполнение конкурсных разработок, предложенных работникам, находящимся в резерве, или участие в различных проектах;
- уточнение, корректировка информации о кандидатах, включенных в резерв по результатам обучения, стажировки, конкурсов;
- назначение на руководящие должности;
- прекращение трудового контракта, увольнение, сокращение.

14. При включении в кадровый резерв для последующего замещения руководящей должности учитываются следующие параметры:

- образование, стаж, опыт руководящей работы конкретного работника;
- результаты личной деятельности работника;
- результаты деятельности руководимого коллектива;
- обобщенные результаты последней аттестации работника;
- результаты повышения квалификации; результаты стажировки;
- возраст, состояние здоровья;
- характер межличностных отношений с подчиненными и вышестоящим руководством.

15. Работа с резервом кадров планируется на конкретный период:

- короткий (от 1 до 2 лет);
- длительный (от 5 до 10 лет);
- наиболее оптимальный (от 0,5 лет до 1 года).

Примерные вопросы для зачета.

1. Понятие и виды карьеры.
2. Карьера внутриорганизационная и межорганизационная: специализированная и неспециализированная.
3. Карьера вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, диагональная. центростремительная.
4. Структура внутриорганизационной карьеры Э. Шейна.
5. Типология карьеры Д. Сьюпера.
6. Понятие и виды карьерного процесса (по устойчивости, времени осуществления).
7. «Трамплин», «лестница», «змея», «перепутье» как виды карьерного процесса.
8. Виды карьерного процесса по скорости, последовательности прохождения ступеней карьерной лестницы.
9. Виды карьерного процесса по уровню притязаний.
10. Карьерный тайм-аут и дауншифтинг.
11. Основные этапы карьеры.
12. Карьерный потенциал личности.
13. Особенности управленческой карьеры.
14. Ресурсы карьеры.
15. Карьерная среда.
16. Типология мотивов карьеры.
17. Теории мотивации Д. Макклелланда, К. Альдерфера и Д. Адамса.
18. Механизмы стимулирования карьеры.
19. Мотивационная модель Л. Портера и Э. Лоулера, Ш. Ричи и П. Мартиан.
20. Теории специфической картины работников (Дуглас Макгрегор, Уильям Оучи, Питер Друкер).
21. Современные подходы к трудовой мотивации.
22. Механизмы стимулирования и мотивации карьеры.
23. Природа, определение и содержание понятия лидерства.

24. Основные теории лидерства.
25. Теория лидерства «X» и «Y» МакГрегора
26. Управленческая решетка Блейка и Моутон.
27. Модель лидерства Фидлера.
28. Модель ситуационного лидерства (Модель Херсея и Бланчарда).
29. Модель лидерства Херсея и Бланчарда.
30. Планирование карьерного развития персонала.
31. Организация управления карьерой в организации.
32. Индивидуальный план карьеры.
33. Карьерные ориентации личности.
34. Стратегия самоуправления карьерой.
35. Особенности женской карьеры в современном мире.
36. Гендерные аспекты развития карьеры.
37. Типы карьеры в юридической деятельности.
38. Принципы составления профессионального резюме.

5.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Вид работы	Шкала оценивания
1. Посещение занятий	6-10 баллов , если студент посетил 90% от всех занятий
	4-5 балла , если студент посетил как минимум 70% от всех занятий
	3 балла , если студент посетил как минимум 50% от всех занятий
	0-2 балла , если из всех занятий студент посетил как минимум 30% занятий
2. Устный опрос	6-10 баллов - за полный ответ на поставленный вопрос с включением в содержание ответа (лекции) преподавателя, материалов учебников, дополнительной литературы без наводящих вопросов;
	4-5 баллов - за полный ответ на поставленный вопрос в объеме (лекции) преподавателя с включением в содержание ответа материалов учебников с четкими положительными ответами на наводящие вопросы преподавателя;
	4-3 балла - за ответ, в котором озвучено более половины требуемого материала, с положительным ответом на большую часть наводящих вопросов;
	0-3 балла - за ответ, в котором озвучено менее половины требуемого материала или не озвучено главное в содержании вопроса с отрицательными ответами на наводящие вопросы или студент отказался от ответа без предварительного объяснения уважительных причин.
3. Реферат	11-20 баллов. Проявил самостоятельность и оригинальность. Продемонстрировал культуру мышления, логическое изложение проблемы безопасности. Обобщил междисциплинарную информацию по предмету. Применил ссылки на научную и учебную литературу. Определил цель и пути ее достижения при анализе

	<p>междисциплинарной информации. Сформулировал выводы. Применил анализ проблемы. Сформулировал и обосновал собственную позицию.</p> <p>10-6 баллов. Проявил самостоятельность. Показал культуру мышления, логично изложил проблему. Обобщил некоторую междисциплинарную информацию. Не применил достаточно ссылок на научную и учебную литературу. Смог поставить цель при анализе междисциплинарной информации по предмету. Сформулировал некоторые выводы. Применил анализ проблемы. Сформулировал, но не обосновал собственную позицию.</p> <p>4-5 баллов. Проявил некоторую самостоятельность. Применил логичность в изложении проблемы. Не в полной мере обобщил междисциплинарную информацию. Не применил ссылки на научную и учебную литературу. С трудом сформулировал цель при анализе междисциплинарной информации. Сформулировал некоторые выводы. Не сформулировал собственную позицию.</p> <p>0-5 баллов. Не проявил оригинальности при написании реферата. Обобщил некоторым образом информацию. Допустил неточности в анализе темы с использованием междисциплинарных знаний, фактов, теорий. Не применил ссылки на научную и учебную литературу. Не сформулировал конкретные выводы.</p>
4. Доклад	<p>6-10 баллов – Материал полностью соответствует выбранной тематике, студент способен рассказать содержимое текста в полном объеме, а так же ориентируется по содержанию доклада;</p> <p>4-5 баллов - материал полностью соответствует выбранной тематике, студент способен частично рассказать содержимое текста, а так же ориентируется по содержанию доклада;</p> <p>4-3 баллов – материал не полностью соответствует выбранной тематике, студент способен частично рассказать содержимое текста, а так же ориентируется по содержанию доклада;</p> <p>0-3 балла – материал не соответствует выбранной тематике, студент не способен в полном объеме рассказать содержимое текста.</p>
5. Эссе	<p>11-15 баллов - содержание соответствуют поставленным цели и задачам, изложение материала отличается логичностью и смысловой завершенностью, студент показал владение материалом, умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы, отстаивать собственную точку зрения.</p> <p>6-10 баллов - содержание недостаточно полно соответствует поставленным цели и задачам исследования, работа выполнена на недостаточно широкой базе источников и не учитывает новейшие</p>

	<p>достижения, изложение материала носит преимущественно описательный характер, студент показал достаточно уверенное владение материалом, однако недостаточное умение четко, аргументировано и корректно отвечать на поставленные вопросы и отстаивать собственную точку зрения.</p> <p>4-5 баллов - содержание не отражает особенности проблематики избранной темы, – содержание работы не полностью соответствует поставленным задачам, база источников является фрагментарной и не позволяет качественно решить все поставленные в работе задачи, работа не учитывает новейшие достижения науки, студент показал неуверенное владение материалом, неумение отстаивать собственную позицию и отвечать на вопросы.</p> <p>0-3 балла - работа не имеет логичной структуры, содержание работы в основном не соответствует теме, база источников исследования является недостаточной для решения поставленных задач, студент показал неуверенное владение материалом, неумение формулировать собственную позицию</p>
6.Тест	<p>5 баллов - Из заданий теста студент выполнил как минимум 85%-100%</p> <p>4 балла - Из заданий теста студент выполнил как минимум 71-85%</p> <p>3 балла - Из заданий теста студент выполнил как минимум 41%-60%</p> <p>2 балла – Из заданий теста студент выполнил как минимум 31%-40%</p> <p>0 баллов - Из заданий теста студент выполнил 0%-10%</p>
7. Зачет	<p>21-30 баллов – Студент демонстрирует сформированные и систематические знания; успешное и систематическое умение; успешное и систематическое применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины;</p>
	<p>11-20 баллов – Студент демонстрирует сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания; сформированные, но содержащие отдельные пробелы умения; в целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины;</p>
	<p>0-10 баллов – Студент демонстрирует неполные знания; в целом успешные, но не систематические умения; в целом успешное, но не систематическое применение навыков в соответствии с планируемыми результатами освоения дисциплины.</p>
Итого	до 100 баллов

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Основная литература

1. Киселева, Е.В. Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Е. В. Киселева. – Вологда : Легия, 2010. – 332 с.
2. МитчДжоэл Ctrl Alt Delete. Перезагрузите свой бизнес и карьеру, пока еще не поздно [Электронный ресурс]/ МитчДжоэл— Электрон. текстовые данные.— Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2014.— 254 с.—Режим ступа:<http://www.iprbookshop.ru/39123>.
3. Румянцева Е.В. Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры

[Электронный ресурс]/ Румянцева Е.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва : Альпина Паблишер, 2016.— 197 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41369>.
4. Сотникова, С. И. Управление карьерой : учеб. пособие для вузов / С. И. Сотникова. — Москва : ИНФРА-М, 2010. — 396 с.

6.2. Дополнительная литература

1. Адаир, Дж. Эффективное лидерство / Дж. Адаир. — Москва, 2003.
2. Анисимов, В.М. и др. Энциклопедический словарь работника кадровой службы. — Москва : ИНФРА-М, 2008.
3. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом. Практикум : учебное пособие Т.Ю. Базаров. - Москва : Юнити-Дана, 2012. - 240 с.
4. Берн, Ш. Гендерная психология / Ш. Берн. — Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001.
5. Бухалков, М.И. Управление персоналом: учебник / М.И.Бухалков.Москва: ИНФРА, 2005. - 386 с.
6. Веснин, В.Р. Управление персоналом: учеб. пособие / В.Р.Веснин. — Москва : Проспект, 2008. - 240 с.
7. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта/ Пер. с англ. — Москва : Альпина Бизнес Бук, 2005.-301 с.
8. Дент, Ф.Э. Управление саморазвитием. Карманный справочник / Пер. сангл. — Москва : НИРО, 2004. -112 с.
9. Егоршин, А. П. Карьера одаренного менеджера: учеб. пособие [для рук. предприятий и орг., спец. по упр. персоналом, преподавателей и аспирантов]. / А. П. Егоршин. — Москва : Логос, 2007. — 406 с.
10. Зайцев, Г. Г. Управление деловой карьерой : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/ Г.Г.Зайцев, Г.В.Черкасская. — Москва : Академия, 2007. — 256 с.
11. Здравомыслова, О. М. Российская семья в 90-е годы: жизненные стратегии мужчин и женщин. // Гендерный калейдоскоп. Курс лекций / под ред. М. Малышевой. — Москва : Academia, 2001. — С. 473-489.
12. Золотые ступени карьеры: общерос. справ. по трудоустройству, карьере и образованию / Курлов А. О.; сост.: А. О. Курлов [и др.].— Москва : Купечество, 2005. — 318 с.
13. Кэтт, Х., Скадамо, П. Сила связей: Как использовать личные контакты в интересах карьеры / Пер. с англ. К. Ткаченко. — Москва : ФАИР-ПРЕСС, 2005. - 288 с.
14. Коноваленко, М. Ю. Моделирование деловой карьеры / М. Ю. Коноваленко. — Москва : Дашков и К : Наука-Спектр, 2008. — 175 с.
15. Курбатов, В. И. Стратегия делового успеха / В. И. Курбатов. — Рос-тов н/Д, 1995.
16. Литвак, Б. Г. Технология успеха / Б.Г.Литвак. — Москва, 2005.
17. Лукашевич, В. В. Основы управления персоналом: учеб. пособие / В. В. Лукашевич. - 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : КноРус, 2010. - 240 с.
18. Максвелл, Дж. Воспитай в себе лидера / Дж. Максвелл. — Минск, 2005.
19. Маслова, В.М. Управление персоналом: учеб. для бакалавров / под ред. А.А.Литвинюка.-Москва : Юрайт, 2012.- 434с.
20. Могилевкин, Е. А. Карьера молодого специалиста: теория и практика управления: Учеб.-практич. пособие / Науч. ред. Е.А. Могилевкин. — Владивосток: ВГУЭС, 2006. — 280 с.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания: Сухова Н.Н.

Методические указания для студентов общего характера

Освоение материала программы позволит более глубоко понять сущность и предназначение педагогики как «ведения по жизни», что предполагает взаимодействие поколений в ходе накопления подрастающим поколением необходимого жизненного опыта как результата освоения сложившегося массива социального опыта, вхождения в культуру. Тем самым студентам предстоит рассматривать реальные процессы прижизненного становления человека: образование, обучение, воспитание, обеспечивающие развитие человека и его социализацию (социальную интеграцию). Важно понять, что интерес педагогики как науки не только описательной, но и нормативной связан с педагогической организацией этих процессов, в интересах общества и самого человека. Эта нормативная направленность педагогики предполагает овладение основными педагогическими категориями, определяющими ход педагогического процесса. Речь идет о закономерностях и принципах, а также целях, содержании, формах, методах и средствах организации деятельности, которые могут по-разному воплощаться в реальной практике обучения и воспитания. Следовательно, при освоении данного курса важно научиться соотносить теоретические представления с широкой педагогической практикой. В ходе основной, лекционной части курса важно также получить представление о структуре и содержании, а также о конкретном инструментарии педагогической деятельности, включая такую ее важную составляющую, как педагогическая коммуникация.

Для этого важно не только освоить наследие педагогических идей, но и научиться решать педагогические задачи разной степени сложности. Для успешного изучения материала курса необходимо:

- вести конспекты лекций;
- уделять достаточно внимания самостоятельной работе, опираясь на рекомендуемую литературу и Интернет-ресурсы.

Методические указания по подготовке к мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации

Задачей текущего контроля является мониторинг успешности освоения студентами программного материала по дисциплине. Текущий контроль планируется и осуществляется в рамках всех организационных форм обучения. Он призван выявить объем, глубину и качество усвоения студентами изучаемого материала, определить имеющиеся пробелы в знаниях и наметить пути их устранения, выявить уровень овладения навыками самостоятельной работы, стимулировать интерес студентов к дисциплине, а также формирование определенных компетенций. На лекциях текущий контроль имеет место в форме кратких сообщений студентов, в ходе которых актуализируется и проверяется процесс выполнения ими самостоятельных заданий, а также – эпизодически в виде кратких ситуативных дискуссий по материалам видеопрезентаций, общих и адресных вопросов студентам. В ходе семинарских занятий текущий контроль осуществляется применительно к основным разделам и темам курса, но при последовательном использовании дает возможность оценить степень усвоения не только учебного материала, но и складывающейся у студента понятийной системы, способов интеллектуальной деятельности. На семинарских занятиях текущий контроль теоретических знаний

осуществляется в ходе выступлений студентов, их участия в обсуждении, а также посредством опросов.

Подготовка к мероприятиям текущего контроля предполагает высокое качество выполнения заданий преподавателей, а также активное участие в семинарских занятиях с выступлениями, сопровождаемыми презентацией слайдов в программе Microsoft Office PowerPoint.

Кроме оценки степени освоения нового знания, на семинарских занятиях оценивается уровень подготовки научных сообщений, докладов, а также активность при обсуждении вопросов, выносимых на обсуждение. На семинарских занятиях обучающиеся получают оценку за активность, за полноту и качество ответов («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»). Для текущего контроля знаний учащихся можно пользоваться комплектом контрольных заданий и тестов по ключевым разделам курса. Вопросы для самоподготовки предоставляются студентам в электронной форме в начале освоения курса и служат ориентиром для подготовки ко всем формам текущего контроля.

От студента требуется умение четко и последовательно излагать свои мысли, выявлять особенности, представлять порядок деятельности педагогов и обучающихся. В процессе подготовки к семинарам у студентов должно происходить закрепление, углубление и расширение знаний и навыков по дисциплине. Подготовка к промежуточной аттестации (зачету с оценкой) предполагает углубленное изучение и осмысление студентами ответов на вопросы, которые заранее даются преподавателями для подготовки обучающихся к данному виду аттестации. Следует учитывать, что зачет проводится в форме устного ответа.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

В ходе самостоятельной работы студенты выполняют ряд контрольных заданий, которые помогут в освоении основных разделов курса, а также для подготовки к семинарским занятиям. Далее желательно подготовиться к краткому обсуждению результатов на учебных занятиях.

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

Информационные справочные системы:

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

fgosvo.ru

pravo.gov.ru

www.edu.ru

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской.

- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.