

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УВР
_____ С.Н. Киселев
23.04.2024 г.

Управление карьерой

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой Сестринское дело с курсом социальных дисциплин

Учебный план **390302-3-2022plx**
39.03.02 Социальная работа
Направленность "Социальная работа"

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены 6
аудиторные занятия	48	
самостоятельная работа	24	
часов на контроль	36	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
Недель	16			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	22	22	22	22
Практические	26	26	26	26
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	48	48	48	48
Сам. работа	24	24	24	24
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):

кандидат культурологии, доцент, Мандрова Ольга Анатольевна _____

Рецензент(ы):

кандидат социологических наук, Доцент, Черевко Марина Александровна _____;
кандидат психологических наук, доцент, Сысоева Ольга Владимировна _____

Рабочая программа дисциплины

Управление карьерой

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа (приказ Минобрнауки России от 05.02.2018 г. № 76)

составлена на основании учебного плана:

39.03.02 Социальная работа

Направленность "Социальная работа"

утвержденного учёным советом вуза от 23.04.2024 протокол № 10.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Сестринское дело с курсом социальных дисциплин

Протокол от _____ 2024 г. № ____

Зав. кафедрой к.м.н., доцент Витько Е.В. _____

Председатель методического совета факультета

И.В. Крапивина _____

Протокол от _____ 2024 г. № ____

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1	Цель освоения учебной дисциплины «Управление карьерой» состоит в формировании компетенций и личностной готовности к действиям, способствующим достижения успеха в трудоустройстве и профессиональной карьере. При изучении дисциплины необходимо усвоение будущими специалистами системы понятий и базовых знаний о технологиях планирования карьеры, о процедурах определения индивидуальных карьерных задач и разработка мер для их выполнения. Следует формировать представление о карьере как результате осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанной с должностным или профессиональным ростом.
1.2	При этом задачами дисциплины являются:
1.3	- изучение основных этапов становления карьерного роста;
1.4	- анализ факторов, влияющих на планирование карьеры;
1.5	- изучение и понимание причин широкого спектра проблем и противоречий, возникающих на различных этапах карьерного роста;
1.6	- освоение механизмов разрешения возникающих проблем и противоречий;
1.7	- освоение навыков разработки на всех уровнях эффективных программ управления карьерой.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.11
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Культурология
2.1.2	Введение в профессию Социальная работа
2.1.3	Социология
2.1.4	Профессиональная социальная работника
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Основы социальной политики
2.2.2	Конфликтология в социальной работе
2.2.3	Современные теории социального благополучия
2.2.4	Иновационные формы и методы социальной работы в учреждениях здравоохранения
2.2.5	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	
УК-2.1: Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними	
УК-2.2: Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта	
УК-2.3: Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм	
УК-2.4: Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач	
УК-2.5: Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
УК-3.1: Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели	
УК-3.2: При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников	
УК-3.3: Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого	
УК-3.4: Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели	
УК-3.5: Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
УК-6.1: Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	
УК-6.2: Определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста	

УК-6.3: Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста

УК-6.4: Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр /Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инспект.	Примечание
	Раздел 1. Теория и практика управления карьерой						
1.1	1. Человек и труд в системе рыночных отношений /Лек/	6	2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1 Э4		
1.2	2. Карьера как стратегия трудовой деятельности /Лек/	6	2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л2.4 Л1.1Л3.1 Э1 Э3		
1.3	3. Планирование и развитие карьеры /Лек/	6	2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-2.6 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э2 Э3		
1.4	1. Труд и занятость как экономические категории /Пр/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.1Л2.2 Л1.1Л3.1 Э3		
1.5	2. Трудовые ресурсы и безработица /Пр/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1Л2.2Л3.1 Э3 Э4		
1.6	3. Особенности карьеры: исторический и geopolитический аспекты. /Пр/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э3 Э4		
1.7	4. Мероприятия по планированию карьеры. /Пр/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л2.4 Л1.1Л3.1 Э3		
1.8	5. Система карьерного планирования. /Пр/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э2 Э3		

				УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3		
1.9	Раздел 1. Теория и практика управления карьерой. /Ср/	6	8	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1Л2.1 Л2.4 Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3 Э4	
	Раздел 2. Вопросы трудоустройства.					
2.1	1. Технология эффективного трудоустройства /Лек/	6	2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1Л2.4Л3.1 Э3	
2.2	2. Основные документы для успешного трудоустройства. /Лек/	6	2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1Л2.2Л3.1 Э2	
2.3	3. Тестирование и анкетирование при приёме на работу. /Лек/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4	Л1.1Л2.4Л3.1 Э3	
2.4	4. Психологические особенности прохождения интервью. /Лек/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4	Л1.1Л2.4Л3.1 Э3	
2.5	5. Юридические аспекты трудовых отношений. /Лек/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК-6.4	Л1.1Л2.2Л3.1 Э2	
2.6	1. Карьерный рост: стадии, этапы, проблемы. Карьеризм. /Пр/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э3	
2.7	2. Основные документы для успешного трудоустройства. /Пр/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.1Л2.2Л3.1 Э2	
2.8	3. Тестирование и анкетирование при	6	2	УК-2.2 УК-	Л1.1Л2.4Л3.	

	приёме на работу. /Пр/			2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК- 3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК- 6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК- 6.4	1 Э3		
2.9	4. Психологические особенности прохождения интервью. /Пр/	6	2	УК-2.2 УК- 2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК- 3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК- 6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК- 6.4	Л1.1Л2.4Л3.1 Э3		
2.10	5. Юридические аспекты трудовых отношений. /Пр/	6	2	УК-2.2 УК- 2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК- 3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК- 6.1 УК-6.2 УК-6.3 УК- 6.4	Л1.1Л2.2Л3.1 Э2		
2.11	Раздел 2. Вопросы трудоустройства. /Cр/	6	8	УК-2.2 УК- 2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК- 3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК- 6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л1.2Л2.4 Л2.2 Л1.1Л3.1 Э2 Э3		
	Раздел 3. Организационная культура и занятость населения.						
3.1	1. Успешный стиль организационного поведения. /Лек/	6	2	УК-2.2 УК- 2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК- 3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК- 6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э3 Э4		
3.2	2. Карьера и феминизм: сущность вопроса. /Лек/	6	2	УК-2.2 УК- 2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК- 3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК- 6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э4		

3.3	3. Занятость населения и перспективы /Лек/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э3		
3.4	1. Организационная культура. /Пр/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э3 Э4		
3.5	2. Карьера и феминизм. /Пр/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э4		
3.6	3. Занятость населения и перспективы /Пр/	6	2	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э3		
3.7	Раздел 3. Организационная культура и занятость населения. /Ср/	6	8	УК-2.2 УК-2.3 УК-2.4 УК-2.5 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-6.1 УК-6.2 УК-6.3	Л2.2Л1.1Л3.1 Э3 Э4		

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Контрольные (экзаменационные) вопросы и задания

1. Карьера и ее планирование.
2. Мероприятия по планированию карьеры.
3. Система карьерного планирования.
4. Карьерный рост: стадии, этапы, проблемы. Карьеризм.
5. Мероприятия по планированию карьеры.
6. Модели служебной карьеры: лестница, трамплин, перепутье, змея.
7. Виды карьеры.
8. Карьерный рост: стадии, этапы, проблемы.
9. Рабочая сила, трудовые ресурсы, трудоспособное население, труд и занятость: взаимосвязь и соотношение понятий.
10. Занятость как экономическая категория и социальный статус. Место занятости в системе социально-экономических отношений.
11. Распределение населения по статусу в занятости. Категории занятого населения.
12. Право на труд и свобода личности.
13. Структура занятого населения и ее виды.
14. Факторы формирования профессионально-квалификационной структуры занятого населения и тенденции ее развития.
15. Формы и системы организации занятости.
16. Нестандартные формы занятости.
17. Занятость в различных социально-экономических системах.
18. Занятость в условиях переходной экономики.
19. Эффективность занятости и высвобождение работников.
20. Мотивационный механизм занятости.
21. Методы изучения занятости.
22. Рынок труда и его место в системе отношений занятости.

23. Структура и виды рынков труда. Трактовки границ рынка труда.
 24. Факторы формирования спроса и предложения рабочей силы.
 25. Модели взаимодействия спроса и предложения на рынке труда.
 26. Безработица, ее виды и структура. Понятие «естественного уровня» безработицы.
 27. Принципы учета и методы оценки безработицы. Показатели безработицы.
 28. Современные тенденции в динамике и структуре безработицы в России и за рубежом.
 29. Особенности рынка труда в России.
 30. Инфраструктура рынка труда и ее роль в регулировании занятости.
 31. Социальное партнерство и его роль в содействии занятости населения.
 32. Государственное регулирование занятости населения, его сущность, необходимость и границы.
 33. Международный опыт регулирования занятости. МОТ, его структура и сфера деятельности.
 34. Негосударственные структуры содействия занятости, их виды, направления деятельности, место и роль на рынке труда.
 35. Политика содействия занятости населения и ее взаимосвязь с экономической и социальной политикой государства.
 36. Инструменты и меры государственной политики содействия занятости.
 37. Активная политика занятости.
 38. Страхование по безработице и его место в системе социальной защиты на рынке труда.
 39. Основные направления, задачи и методы работы органов Государственной службы занятости населения на региональном и местном уровнях.
 40. Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации и его роль в системе государственного регулирования занятости населения.
 41. Принципы и особенности технологизации работы учреждений (организаций) службы занятости.
 42. Модели технологических процессов взаимодействия службы занятости с безработными и ищущими работу гражданами. Характеристика основных используемых технологий.
 43. Специфика и особенности регулирования занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите.
 44. Федеральная, региональные и местные (районные) программы содействия занятости населения как инструменты политики занятости.
 45. Информационные технологии в деятельности Государственной службы занятости населения.
 46. Профессиональная ориентация, профессиональная подготовка и переподготовка как превентивные (упреждающие) меры политики содействия занятости населения.
 47. Основные проблемы в деятельности органов Федеральной государственной службы занятости населения России на современном этапе.
 48. Функции и основные направления деятельности Государственной службы занятости и населения. Структура Государственной службы занятости населения РФ.
 49. Карьера и феминизм: сущность вопроса.
 50. Успешный стиль организационного поведения.
 51. Корпоративная культура.
 52. Лидер и лидерские качества.
 53. Призвание и карьера.
 54. Понятие и анализ имиджа. Стандарт ISO.
 55. Фирменный стиль организации.

5.2. Темы письменных работ (рефераты, контрольные)

- «Психологические особенности прохождения интервью»
 «Мероприятия по планированию карьеры»
 «Карьерный рост: стадии, этапы, проблемы. Карьеризм»
 «Карьера и феминизм: сущность вопроса»
 «Основные документы для успешного трудоустройства»

5.3. Фонд оценочных средств

- Индивидуальные домашние задания.
 Индивидуальные письменные задания.
 Составление презентаций.
 Составление плана - конспекта статьи.
 Обсуждение фрагментов фильмов.
 Мини-тесты.
 Тестиирование.
 Рейтинг.
 Экзамен.

5.4. Примеры оценочных средств (5 тестов, 2 задачи)

- Тесты. Вариант 1
 1. Справедливость, полная осведомлённость, удовлетворённость карьерой, заинтересованность руководства, интересы сотрудников – это:
 @1. факторы мотивации карьеры
 #2. движущие мотивы карьеры
 #3. профессиональная компетентность
 #4. капиталоемкость

2. Стремление быть лучшим специалистом в своём деле и уметь решать проблемы:

- @1. функциональная компетентность
- #2. автономия
- #3. предпринимательская креативность
- #4. потребность в первенстве

3. Выполнение служебных обязанностей в благоприятных условиях:

- #1. автономия
- #2. материальное благосостояние
- #3. стиль жизни
- @4. обеспечение здоровых условий

4. Перемещение в другую функциональную область деятельности – это вид карьеры:

- @1. горизонтальный
- #2. вертикальный
- #3. ступенчатый
- #4. скрытый

5. Работник проходит внутри организации все стадии развития – это вид карьеры:

- @1. внутриорганизационный
- #2. межорганизационный
- #3. специализированный
- #4. неспециализированный

6. Сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры – это вид карьеры:

- #1. внутриорганизационный
- #2. межорганизационный
- @3. специализированный
- #4. неспециализированный

7. Продвижение – сочетание вертикального роста с горизонтальным – это вид карьеры:

- #1. горизонтальный
- #2. вертикальный
- @3. ступенчатый
- #4. скрытый

8. «Лестница», «страплин» – это:

- #1. виды карьеры
- @2. модели карьеры
- #3. уровни карьеры
- #4. примеры карьеры

9. Процедура определения индивидуальных карьерных задач и разработка мер для их выполнения – это:

- @1. планирование карьеры
- #2. три уровня мероприятий по планированию карьеры
- #3. аттестация
- #4. повышение квалификации

10. Формулирование целей, постановка проблемы, поиск вариантов, прогнозирование, оценка и принятие решений – это:

- @1. этапы планирования карьеры
- #2. мероприятия по планированию карьеры
- #3. аттестация
- #4. повышение квалификации

11. Оценка возможностей и согласование их с потребностями подразделения, составление и корректировка общего плана – это:

- #1. индивидуальное планирование
- #2. план действий
- @3. мероприятия на уровне подразделения
- #4. организационное планирование

12. Стратегия, план на 5 лет, определение ключевых компетенций сотрудников, организационная культура – это:

- #1. индивидуальное планирование
- #2. план действий
- #3. мероприятия на уровне подразделения
- @4. организационное планирование

13. Управленческое консультирование в сфере финансовой, юридической, технологической, экспертной и пр. деятельности – это:
- #1. рекрутинг
 - @2. консалтинг
 - #3. хэд-хантинг
 - #4. аутплейсмент
14. Подбор персонала – это:
- @1. рекрутинг
 - #2. консалтинг
 - #3. хэд-хантинг
 - #4. аутплейсмент
15. Вид консалтинга по предмету:
- #1. внутренний, международный
 - #2. экспертный, процессный, обучающий
 - @3. управленческий, экологический, корпоративного обучения, ИТ, HR
 - #4. кадровые и консалтинговые агентства
16. ИТ-консалтинг – это:
- #1. хэд-хантинг
 - #2. повышение эффективности
 - @3. информационная поддержка
 - #4. корпоративное обучение
17. HR-консалтинг – это:
- @1. хэд-хантинг
 - #2. повышение эффективности
 - #3. информационная поддержка
 - #4. корпоративное обучение
18. Управленческий консалтинг – это:
- #1. хэд-хантинг
 - @2. повышение эффективности
 - #3. информационная поддержка
 - #4. корпоративное обучение
19. Введение на строго оговоренный срок льготного режима увольнения с выплатой компенсации – это:
- #1. «селективное сокращение»
 - @2. метод «открытого окна»
 - #3. программа «естественной убыли»
 - #4. стратегия «всех выпускать, никого не впускать»
20. Высвобождаются все, кто желает покинуть организацию (состояние здоровья, выход на пенсию, переезд и пр.) – это:
- #1. «селективное сокращение»
 - #2. метод «открытого окна»
 - @3. программа «естественной убыли»
 - #4. стратегия «всех выпускать, никого не впускать»
21. Роль ротации персонала:
- @1. профилактика профессионального выгорания, разрешение конфликтов
 - #2. установление более высоких норм труда
 - #3. консультации по трудоустройству сокращаемых сотрудников
 - #4. продвижение на рынок труда сокращаемого персонала
22. К этапам рекрутинга относится:
- @1. проверка рекомендаций
 - #2. установление более высоких норм труда
 - #3. разрешение конфликтов
 - #4. введение льготного режима увольнения
23. Три группы факторов, влияющих на карьерный рост:
- @1. внешние, организационные, личностные
 - #2. экономика, техника, инновации
 - #3. конкуренция, государственная поддержка, рынок труда
 - #4. размер предприятия, условия работы, стиль руководства
24. Осознание желаемой цели и планирование действий достижения – это:

- #1. карьерный рост
- @2. управление карьерным ростом
- #3. политика управления карьерой
- #4. мотивация

25. Три стадии карьерного роста:

- #1. становление, продвижение, завершение
- @2. установка на карьеру, бурный карьерный рост, стабильность
- #3. рост квалификации, накопление опыта, потребность в самоутверждении
- #4. результаты, квалификация, передача знаний молодёжи

26. Характеристика «сохранения» как этапа карьерного роста:

- #1. становление, продвижение, завершение
- #2. установка на карьеру, бурный карьерный рост, стабильность
- #3. рост квалификации, накопление опыта, потребность в самоутверждении
- @4. результаты, квалификация, передача знаний молодёжи

27. Характеристика «продвижения» как этапа карьерного роста:

- #1. становление, продвижение, завершение
- #2. установка на карьеру, бурный карьерный рост, стабильность
- @3. рост квалификации, накопление опыта, потребность в самоутверждении
- #4. результаты, квалификация, передача знаний молодёжи

28. Инициатор Международного женского дня 8 марта:

- #1. А.М. Коллонтай
- @2. Клара Цеткин
- #3. Флоренс найтингейл
- #4. Симона де Бовуар

29. «Разумность человека не зависит от пола; превосходство ума связано с образованием» – это мысли из:

- #1. закона «О равноправии женщин», предложенного Эмили Мэрфи
- #2. концепции «новой женщины» А.М. Коллонтай
- #3. книги «Второй пол» Симоны де Бовуар
- @4. книги «Защита прав женщины» Мэри Уолстонкрафт

30. «Отказ от ревности, подчинение любовных переживаний разуму, самоуважение и самостоятельность» – это мысли из:

- #1. закона «О равноправии женщин», предложенного Эмили Мэрфи
- @2. концепции «новой женщины» А.М. Коллонтай
- #3. книги «Второй пол» Симоны де Бовуар
- #4. книги «Защита прав женщины» Мэри Уолстонкрафт

Вариант 2

1. Автономия, стиль жизни, потребность в первенстве, материальное благосостояние и пр.:

- #1. факторы мотивации карьеры
- @2. движущие мотивы карьеры
- #3. профессиональная компетентность
- #4. капиталоемкость

2. Стремление к независимости, возможности делать всё по-своему – это:

- #1. функциональная компетентность
- @2. автономия
- #3. предпринимательская креативность
- #4. потребность в первенстве

3. Гарантии сохранения своего положения в организации – это:

- #1. управленческая компетентность
- @2. безопасность и стабильность
- #3. управленческая компетентность
- #4. предпринимательская креативность

4. Подъём на более высокую ступень карьерной иерархии – это вид карьеры:

- #1. горизонтальный
- @2. вертикальный
- #3. ступенчатый
- #4. скрытый

5. Работник проходит в разных организациях все стадии развития – это вид карьеры:

- #1_внутриорганизационный

- @2. межорганизационный
- #3. специализированный
- #4. неспециализированный

6. Руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании – это вид карьеры:

- #1. внутриорганизационный
- #2. межорганизационный
- #3. специализированный
- @4. неспециализированный

7. Приглашение работника на недоступные другим встречи и совещания; оплата труда выше положенной по занимаемой должности – это вид карьеры:

- #1. горизонтальный
- #2. вертикальный
- #3. ступенчатый
- @4. скрытый

8. «Перепутье», «змея» – это:

- #1. виды карьеры
- @2. модели карьеры
- #3. уровни карьеры
- #4. примеры карьеры

9. Три уровня мероприятий по планированию карьеры – это:

- @1. работник, подразделение, организация
- #2. самооценка, потребности, возможности
- #3. разработка мероприятий, обсуждение, согласование
- #4. интересы, способности, ценности

10. Обучение, составление плана, аттестация, повышение квалификации, беседа с руководством, новое назначение – это:

- #1. этапы планирования карьеры
- @2. мероприятия по планированию карьеры
- #3. модели карьеры
- #4. уровни карьеры

11. Самооценка, потребности, возможности, разработка и согласование индивидуального плана – это:

- @1. индивидуальное планирование
- #2. план действий
- #3. мероприятия на уровне подразделения
- #4. организационное планирование

12. Грамотное управление временем, знания и информация, набор лидерских инструментов, единомышленники, терпение – это:

- #1. модели карьеры
- #2. уровни карьеры
- #3. план действий
- @4. ключи к успеху

13. Роль карьерного планирования в организации:

- @1. преемственность ценностей, передача знаний, мотивация
- #2. определение основных этапов развития карьеры
- #3. определение ресурсов – времени, знаний, опыта, навыков
- #4. анализ перспектив развития

14. Задача консалтинга:

- @1. анализ перспектив развития
- #2. подбор персонала
- #3. искусство увольнять
- #4. консультации по трудоустройству

15. Услуга по консультированию и продвижению на рынок труда сокращаемого персонала – это:

- #1. рекрутинг
- #2. консалтинг
- #3. ротация
- @4. аутплеймент

16. Перемещение сотрудника из одного подразделения компании в другое, перевод с одной должности на другую – это:

- @1. рекрутинг

#2. консалтинг

#3. ротация

#4. аутплейсмент

17. Вид консалтинга по методу:

#1. внутренний, международный

@2. экспертный, процессный, обучающий

#3. управленческий, экологический, корпоративного обучения

#4. ИТ, HR

18. Вид консалтинга по локализации:

@1. внутренний, международный

#2. экспертный, процессный, обучающий

#3. управленческий, экологический, корпоративного обучения

#4. ИТ, HR

19. Сотрудники заранее пишут заявления на увольнение в связи с выходом на пенсию – это:

@1. «селективное сокращение»

#2. метод «открытого окна»

#3. программа «естественной убыли»

#4. стратегия «всех выпускать, никого не впускать»

20. Привлечение сотрудников из других организаций, «переманивание» персонала – это:

#1. рекрутинг

#2. консалтинг

@3. хэд-хантинг

#4. аутплейсмент

21. Причины появления консалтинговой услуги:

#1. необходимо продвигать на рынок труда сокращаемый персонал

#2. дисциплинарные взыскания за низкие показатели

#3. профилактика профессионального выгорания

@4. компании нужны идеи, помочь для завершения проекта, посредник

22. Роль ротации персонала:

#1. необходимо продвигать на рынок труда сокращаемый персонал

#2. дисциплинарные взыскания за низкие показатели

@3. профилактика профессионального выгорания

#4. компании нужны идеи, помочь для завершения проекта, посредник

23. Один из способов аутплейсмента:

#1. необходимо продвигать на рынок труда сокращаемый персонал

@2. дисциплинарные взыскания за низкие показатели

#3. профилактика профессионального выгорания

#4. компании нужны идеи, помочь для завершения проекта, посредник

24. Внешние факторы, влияющие на карьерный рост:

#1. ориентация работника, особенности личности, тип мотивации

@2. экономика, техника, инновации

#3. Организационная культура и структура, программы развития карьеры

#4. размер предприятия, условия работы, стиль руководства

25. Организационные факторы, влияющие на карьерный рост:

#1. ориентация работника, особенности личности, тип мотивации

#2. экономика, техника, инновации

#3. конкуренция, государственная поддержка, рынок труда

@4. размер предприятия, условия работы, стиль руководства

26. Личностные факторы, влияющие на карьерный рост:

@1. ориентация работника, особенности личности, тип мотивации

#2. экономика, техника, инновации

#3. конкуренция, государственная поддержка, рынок труда

#4. размер предприятия, условия работы, стиль руководства

27. Этапы карьерного роста:

@1. становление, продвижение, завершение

#2. установка на карьеру, бурный карьерный рост, стабильность

#3. рост квалификации, накопление опыта, потребность в самоутверждении

#4. результаты, квалификация, передача знаний молодёжи

28. Проблема 1-й стадии карьерного роста «установка на карьеру»:

- #1. скрытый саботаж, утрата интереса
- @2. шок от реальности
- #3. начало замедления роста
- #4. физиологический дискомфорт

29. Проблема 3-й стадии карьерного роста «стабильность»:

- @1. скрытый саботаж, утрата интереса
- #2. шок от реальности
- #3. начало замедления роста
- #4. физиологический дискомфорт

30. «Разумность человека не зависит от пола; превосходство ума связано с образованием» – это мысли из:

- #1. закона «О равноправии женщин», предложенного Эмили Мэрфи
- #2. концепции «новой женщины» А.М. Коллонтай
- #3. книги «Второй пол» Симоны де Бовуар
- @4. книги «Защита прав женщины» Мэри Уолстонкрафт

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**6.1. Рекомендуемая литература****6.1.2. Дополнительная литература**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Измеров Н.Ф. (ред.), Кириллов В.Ф. (ред.)	Гигиена труда. Учебник для вузов с приложением на компакт -диске	ГЭОТАР-Медиа, 2008	81
Л2.2	Миронов В.И (ред.)	Трудовое право. Учебник для вузов	Питер, 2009	6
Л2.3	Литвинюк А.А (ред.)	Управление персоналом. Учебник для бакалавров	Юрайт, 2015	3
Л2.4	Маклаков А.Г (ред.)	Профессиональный психологический отбор персонала. Теория и практика. Учебник	Питер, 2008	10

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л3.1	Кузнецов И.Н	Документационное обеспечение управления персоналом. Учебник и практикум для прикладного бакалавриата	Юрайт, 2015	3

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Портал «Гуманитарное образование» http://www.humanities.edu.ru/
Э2	Информационный банк «Консультант Плюс: Высшая Школа». Последний выпуск http://www.consultant.ru
Э3	ЭБС «КнигаФонд» http://www.knigafund.ru
Э4	Библиотека «Гумер» http://www.gumer.info/

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.1.1	Программное обеспечение Microsoft Office (537 лицензий), лицензии 40745181, 41710912, 42042490, 42095524, 42579648, 42579652, 42865595, 43187054, 43618927, 44260390, 44260392, 44291939, 44643777, 44834966, 44937940, 45026378, 45621576, 45869271, 46157047, 46289102, 46822960, 47357958, 47558099, 48609670, 48907948, 49340641, 49472543, 60222812, 60791826, 60948081, 61046678, 61887281, 62002931, 62354902, 62728014, 62818148
6.3.1.2	Программа Abbyy Fine Reader 10 сетевая версия (25 лицензий), идентификационный номер пользователя:30419
6.3.1.3	Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный (537 лицензий), 1D24-141222-075052

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

6.3.2.1	Консультант Плюс
6.3.2.2	Электронная библиотека IPR Books
6.3.2.3	IPRbooks
6.3.2.4	Электронная библиотека ДВГМУ

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Аудитория	Назначение	Оснащение и ПО	Вид работ
УК-1-334	Практические занятия, лекции	Стол (8), стулья (16), таблицы (4), доска (1)	Лек, Пр
УК-1-328-Читальный зал	Читальный зал	• библиотека, читальный зал с выходом в сеть Интернет	Ср