

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Рябинин Алексей Валерьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 02.07.2026 11:02:20  
Уникальный программный ключ:  
f5b92585d87b316237a7e4fb462e752b9baf0402

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ»**  
*Экономический факультет  
Кафедра Экономики*



УТВЕРЖДЕНО  
На заседании Ученого Совета АНО  
ВО «Институт экономики и  
управления в промышленности»  
15 июня 2026 г. протокол № 7

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

*«Управление карьерой»*

*38.04.01 «Экономика» (программа магистратуры – Экономика и управление финансами)*

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: *очная, очно-заочная, заочная*

Год начала подготовки: 2026

Москва, 2026 г.

Программу подготовил (и):  
Илларионов Ю.Н.

Рабочая программа дисциплины  
**«Управление карьерой»**

разработана в соответствии с:

1. Федеральный государственный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (Приказ Министерства науки и высшего образования от 11 августа 2020 г. № 939, зарегистрирован Министерством юстиции РФ 26 августа 2020 г. № 59459), составлена на основании учебного плана: направление 38.04.01 Экономика программа магистратуры «Экономика и управление финансами»,
2. Профессиональный стандарт 08.006 «Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)» (приказ №731н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.11.2022 г.);
3. Профессиональный стандарт 08.008 «Специалист по финансовому консультированию» (приказ №167н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 марта 2015 г.);
4. Профессиональный стандарт 08.018 «Специалист по управлению рисками» (приказ №264н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 апреля 2025 г.);
5. Профессиональный стандарт 08.036 «Специалист по работе с инвестиционными проектами» (приказ №497н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23 сентября 2024 г.);
6. Профессиональный стандарт 08.043 «Экономист предприятия» (приказ №161н Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 марта 2021 г.).

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры Экономики  
Протокол от 15 июня 2026 г. № 7.

### 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Управление карьерой» - формирование у студентов системы знаний об основах планирования карьеры и реализации их в практической деятельности.

Для реализации поставленной цели в процессе преподавания курса решаются следующие задачи:

- сформировать у студентов устойчивую мотивацию к изучению дисциплины и потребность в систематизированных знаниях в данной области;
- на основе теоретических знаний сформировать практические умения и навыки поиска работы, трудоустройства и построения карьеры;
- сформировать мотивацию к развитию карьеры;
- изучение основ профессиональной пригодности, тайм-менеджмента.

### 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина ФТД.02 относится к части факультативных дисциплин.

Освоение данной дисциплины требует знания основ Менеджмента, Трудового законодательства, Организационной культуры.

Дисциплина изучается на 1 курсе.

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты:

Компетенции	Индикаторы	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК - 5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	<i>ИОПК-5.1. Владеет инструментами и методами информационных и коммуникационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач. ИОПК-5.2. Осуществляет выбор современных информационных технологий и программных средств при решении задач профессиональной деятельности. ИОПК-5.3. Применяет современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</i>	В результате освоения дисциплины обучающийся должен: Знать: современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. Уметь: использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач. Владеть: навыками использования современных информационных технологий и программных средств при решении профессиональных задач.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

На учебные занятия лекционного типа отводится по очной, очно-заочной форме 4 часа, по заочной форме 2 часа,

на занятия практического (семинарского) типа по очной, очно-заочной форме 4 часа, по заочной форме 8 часов.

Самостоятельная работа составляет соответственно по очной форме 96 часов, очно-заочной форме 100 часов, по заочной форме 98 часов.

На подготовку к зачету отводится 4 часа.

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

### 5.1. Тематические разделы дисциплины и компетенции, которые формируются при их изучении

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Код формируемой компетенции
1	Рынок труда и профессий: современные тенденции	Структура и принципы формирования рынка труда. Виды рынка труда, вакансий. Факторы уровня спроса и предложений на рынке труда. Политика предложений трудовых ресурсов в России. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания. Конкуренция и конкурентоспособность на рынке. Объективные факторы: востребованные профессии. Требования, предъявляемые к специалистам на рынке труда. Противоречия между качеством подготовки специалистов и требованиям рынка труда. Современное состояние и тенденции российского и регионального рынка труда, рынка профессий. Источники и носители информации о рынке труда, рынке профессий. Способы анализа информации о состоянии и тенденциях развития рынка труда	ОПК-5
2	Технология поиска работы. Факторы, снижающие конкурентоспособность молодежи на рынке труда	Навыки и принципы организации поиска работы. Источники информации о возможностях трудоустройства. Основные виды, способы поиска работы, принципы в организации поиска работы. Посещение организации. Проблемы трудоустройства студентов, их требования к Вузу и государству. Технология поиска работы. Самомаркетинг, самоменеджмент на рынке труда. Способы самопрезентации. Этапы поиска работы: составление резюме и сопроводительного письма к нему; портфолио карьерного продвижения. Общение с работодателем: по телефону,	ОПК-5

		<p>собеседование. Виды собеседования: подготовка и проведение его. Навыки общения с работодателем, особенности на приеме у работодателя. Инновационные механизмы трудоустройства выпускников.</p>	
3	<p>Конструирование собственной карьеры. Основные этапы и инструменты активной формы построения карьеры</p>	<p>Основные этапы построения карьеры. Активные и пассивные методы поиска путей построения карьеры. Роль биржи труда в процессе построения карьеры молодого человека. Роль общественных организаций в выборе карьеры молодых людей. Профорientация. Жизненный цикл карьеры. Подготовка резюме. Основные этапы подготовки резюме. Размещение резюме в специализированных СМИ. Факторы успешной самопрезентации. Лидерство и построение карьеры. Эффективность активной формы построения карьеры.</p>	ОПК-5
4	<p>Правовые основы трудоустройства. Прохождение испытательного срока, адаптация на рабочем месте</p>	<p>Нормативно-правовая база регулирования трудоустройства на работу. Трудовой договор. Гражданско-правовой договор. Коллективный договор и соглашения. Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству. Участие работодателей в обеспечении занятости населения. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан. Устройство на работу и адаптация в коллективе. Подготовка и оформление документов, необходимых при устройстве на работу: заявления, анкета, автобиография, трудовой договор. Правовые аспекты, учитываемые при составлении трудового договора, ознакомление с корпоративными правилами, структурой предприятия, схемой подчинения. Адаптация: сущность проблемы, виды, время адаптации. Факторы оказывающие воздействие на морально-психологическое состояние в конкретной бизнес- обстановке. Система показателей, оценивающих морально-психологическое состояние коллектива. Степень адаптации (приспособление) сотрудников к трудовой деятельности, в том числе в нестандартных условиях. Условие труда и лояльность. Структура процесса адаптации выпускников к работе на предприятии. Советы новичку в коллективе.</p>	ОПК-5

**5.2. Разделы дисциплины, виды учебных занятий и формы текущего контроля успеваемости по очной форме**

№	Наименование раздела дисциплины	Трудоемкость в часах				На СРС	Формы СРС	Формы текущего контроля с указанием баллов (при использовании и балльной системы оценивания)
		Всего (вкл. СРС)	На контактную работу по видам учебных занятий					
			Л	ПЗ	ИЗ			
1	Рынок труда и профессий: современные тенденции	26	1	1		24	Реферирование литературы	Контрольная тест
2	Технология поиска работы. Факторы, снижающие конкурентоспособность молодежи на рынке труда	26	1	1		24	Реферирование литературы	Контрольная тест
3	Конструирование собственной карьеры. Основные этапы и инструменты активной формы построения карьеры	26	1	1		24	Реферирование литературы	Опрос Контрольная тест
4	Правовые основы трудоустройства. Прохождение испытательного срока, адаптация на рабочем месте	26	1	1		24	Реферирование литературы	Опрос Контрольная тест
	Зачет	4						
<b>ИТОГО:</b>		108	4	4		96		

**Очно-заочной форме**

№	Наименование раздела дисциплины	Трудоемкость в часах				На СРС	Формы СРС	Формы текущего контроля с указанием баллов (при использовании и балльной системы оценивания)
		Всего (вкл. СРС)	На контактную работу по видам учебных занятий					
			Л	ПЗ	ИЗ			
1	Рынок труда и профессий: современные тенденции	27	1	1		25	Реферирование литературы	Контрольная тест
2	Технология поиска работы. Факторы, снижающие	27	1	1		25	Реферирование литературы	Контрольная тест

	конкурентоспособность молодежи на рынке труда							
3	Конструирование собственной карьеры. Основные этапы и инструменты активной формы построения карьеры	27	1	1		25	Реферирование литературы	Опрос Контрольная тест
4	Правовые основы трудоустройства. Прохождение испытательного срока, адаптация на рабочем месте	27	1	1		25	Реферирование литературы	Опрос Контрольная тест
	Зачет							
<b>ИТОГО:</b>		108	4	4		100		

#### заочной форме

№	Наименование раздела дисциплины	Трудоемкость в часах				На СРС	Формы СРС	Формы текущего контроля с указанием баллов (при использовании и балльной системы оценивания)
		Всего (вкл. СРС)	На контактную работу по видам учебных занятий					
			Л	ПЗ	ИЗ			
1	Рынок труда и профессий: современные тенденции	27,5	0,5	2		25	Реферирование литературы	Контрольная тест
2	Технология поиска работы. Факторы, снижающие конкурентоспособность молодежи на рынке труда	27,5	0,5	2		25	Реферирование литературы	Контрольная тест
3	Конструирование собственной карьеры. Основные этапы и инструменты активной формы построения карьеры	26,5	0,5	2		24	Реферирование литературы	Опрос Контрольная тест
4	Правовые основы трудоустройства. Прохождение испытательного срока, адаптация на рабочем месте	26,5	0,5	2		24	Реферирование литературы	Опрос Контрольная тест
	Зачет							
<b>ИТОГО:</b>		108	2	8		98		

#### 6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Наименование раздела	Содержание СРС	Контроль
---	----------------------	----------------	----------

	<b>ДИСЦИПЛИНЫ</b>		
1	Рынок труда и профессий: современные тенденции	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Устный опрос, проверка тестов, проверка конспектов
2	Технология поиска работы. Факторы, снижающие конкурентоспособность молодежи на рынке труда	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Устный опрос, проверка тестов, проверка конспектов
3	Конструирование собственной карьеры. Основные этапы и инструменты активной формы построения карьеры	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Устный опрос, проверка тестов, проверка конспектов
4	Правовые основы трудоустройства. Прохождение испытательного срока, адаптация на рабочем месте	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Устный опрос, проверка тестов, проверка конспектов

## 7. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### а. Общие условия

Промежуточная аттестация проводится в 1 семестре в форме зачета.

### б. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Показатели достижения результатов обучения	Критерии и шкала оценивания				Перечень оценочных средств
		Отлично	Хорошо	Удовл	Неудовл.	
ОПК - 5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	показателем ее формирования служит знание использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументир	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностные знания вопроса. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературн	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.	Тесты Рефераты

		-правовых актов. Соблюдают нормы литературной речи.	ованный и доказательный характер. Соблюдают нормы литературной речи.	ой речи. Отмечается слабое владение терминологией.		
--	--	---	--	--	--	--

### с. **Оценочные средства для промежуточной аттестации**

#### **Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (зачет)**

1. Дайте определение понятию «рынок труда». Кто (что) являются участником рынка труда?
2. Назовите основные отрасли экономики, в которых наблюдается спад производства и сокращается потребность в рабочих кадрах и специалистах
3. Перечислите категории работников слабо востребованных рынком труда
4. Назовите профессии, перспективные для трудоустройства
5. Назовите основные причины безработицы среди молодежи
6. Объясните, в чем заключаются трудности поиска работы молодежью и подростками
7. Объясните преимущества молодых людей как потенциальных работников с точки зрения работодателя
8. Перечислите типичные причины отказа работодателя молодым людям в приеме на вакантное рабочее место
9. Перечислите основные правила успешного поиска работы
10. Сформулируйте, какие качества личности кандидата на вакантное место могут привлечь работодателя
11. Назовите основные методы поиска работы и дайте их характеристику
12. Перечислите основные этапы ведения телефонного разговора при поиске работы
13. Расскажите о возможных путях поиска работы
14. Понятие, структура профессионального самосознания личности. Роль профессионального самосознания в становлении профессионала. Самооценка
15. Самопрезентация как элемент делового общения. Значение самопрезентации как фактора эффективности общения
16. Правила составления эффективного резюме
17. Интервью с работодателем: как подготовиться, какие вопросы часто задаются, как на них отвечать
18. Назовите основные требования к составлению сопроводительного письма
19. Раскройте сущность Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации"
20. Дайте определение понятий "занятость", "подходящая работа", "безработные граждане", зафиксированные Законом РФ "О занятости населения в Российской Федерации"
21. Перечислите действия органов труда и занятости в области профессионального обучения безработных и незанятых граждан
22. Объясните, в чем заключается сущность работы, проводимой органами труда и занятости с подростками и молодежью
23. Объясните, какие виды профессионального образования могут способствовать повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда

24. Расскажите о новых профессиях, пользующихся спросом на рынке труда
25. Перечислите ваши действия при принятии решения об участии в конкурсе на вакантную должность
26. Расскажите о подготовке к встрече с работодателем
27. Назовите документы, являющиеся основой при оформлении трудовых отношений с работодателем
28. Расскажите, в чем сущность и содержание трудового контракта
29. Назовите причины прекращения трудовых отношений с работодателем
30. Назовите условия и сущность испытательного срока

### Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/ зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

### 8. Перечень образовательных технологий

В процессе преподавания дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Лекция - диалог
2. Лекция-дискуссия
3. Решение ситуационных заданий

### 9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

#### а) Основная литература

1. Паслер, О. В. Управление карьерой : учебное пособие / О. В. Паслер, О. В. Минкина, А. Н. Шматова. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2022. — 97 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/135755.html>

2. Главатских, О. Б. Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий : монография / О. Б. Главатских. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 79 с. — ISBN 978-5-4487-0788-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107586.html>

3. Елкина, О. С. Управление экономическим поведением работника : учебное пособие / О. С. Елкина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 334 с. — ISBN 978-5-4497-1000-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107587.html>

Инжиева, Д. М. Управление карьерой : учебное пособие (опорный конспект лекций) / Д. М. Инжиева. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2026. — 117 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/161477.html>

#### б) Дополнительная литература

1. Зюзина, Н. Н. Личностный рост и саморазвитие: техники и стратегии : курс лекций / Н. Н. Зюзина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2022. — 66 с. — ISBN 978-5-00175-138-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/126368.html>

2. Матвиенко, Л. М. Моя будущая карьера = My Career Ahead : учебное пособие / Л. М. Матвиенко. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 89 с. — ISBN 978-5-4497-4716-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/154212.html>

3. Экономический рост и инновационное развитие в регионах РФ: инструменты активизации : коллективная монография / П. И. Бурак, В. Г. Ростанец, А. Ю. Манюшис [и др.] ; под редакцией П. И. Бурака. — 2-е изд. — Москва : Научный консультант, 2024. — 310 с. — ISBN 978-5-9907976-7-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/140442.html>

### **10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины**

1. <https://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)

2. <https://www.rsl.ru> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)

3. <https://link.springer.com> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)

4. <https://openedu.ru> - Национальная платформа открытого образования

### **11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Изучение учебной дисциплины предполагает овладение материалами лекций, учебника, программы, работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение письменных работ в форме практических заданий, тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемого раздела, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов.

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

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа предлагаются мультимедийные средства: видеопроектор, ноутбук, экран настенный, др. оборудование или компьютерный класс.

Операционная система – Linux, пакет офисных программ – LibreOffice либо операционная система – Windows, пакет офисных программ – Microsoft Office в зависимости от распределения аудиторий. Учебные аудитории оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

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

Для изучения дисциплины необходимо наличие аудитории, оснащённой мультимедийными средствами обучения для чтения лекций и проведения семинарских занятий.

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**  
*Кафедра Экономики*

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

*«Управление карьерой»*

38.04.01 «Экономика»

Программа магистратуры «Экономика и управление финансами»

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: *очная, очно-заочная, заочная*

Год начала подготовки: 2026

Москва, 2026 г.

*Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости разработан на основе рабочей программы дисциплины, входящей в состав образовательной программы 38.04.01 «Экономика», программа магистратура «Экономика и управление финансами».*

### **1. Тематика рефератов для выполнения обучающимися:**

1. Факторы, влияющие на возможности организаций по развитию персонала.
2. Цели и задачи развития персонала организации: отраслевая специфика.
3. Сущность управления карьерой персонала организации.
4. Сущность планирования карьеры персоналом организации.
5. Направления продвижения персонала в организации: преимущества и недостатки.
6. Эффективность управления карьерой персонала: методы определения.
7. Направления обучения персонала: специфика использования.
8. Формы обучения персонала, способствующие достижению различных организационных целей.
9. Формы финансирования обучения: преимущества и недостатки.
10. Эффективность обучения персонала: методы определения.
1. Построение профессиональной карьеры современной российской молодежью.
2. Механизмы горизонтального продвижения персонала в российских организациях.
3. Кадровый резерв организации: особенности формирования и развития.
4. Участники мероприятий по развитию карьеры персонала.
5. Меры по повышению эффективности управления карьерой персонала.
6. Уровни и виды образования: специфика их использования для обучения персонала организации.
7. Современные формы обучения персонала.
8. Особенности специализированных и управленческих программ обучения.
9. Корректирующие меры при обнаружении неэффективности обучения персонала.
10. Программы развития персонала, обучения персонала и работы с кадровым резервом: сравнительный анализ.

### **Критерии оценки реферата:**

«Отлично» – оцениваются рефераты, содержание которых основано на глубоком и всестороннем знании темы, изученной литературы, изложено логично, аргументировано и в полном объеме. Основные понятия, выводы и обобщения сформулированы убедительно и доказательно.

«Хорошо» – оцениваются рефераты, основанные на твердом знании исследуемой темы. Возможны недостатки в систематизации или в обобщении материала, неточности в выводах. Студент твердо знает основные категории, умело применяет их для изложения материала.

«Удовлетворительно» – оцениваются рефераты, которые базируются на знании основ предмета, но имеются значительные пробелы в изложении материала, затруднения в его изложении и систематизации, выводы слабо аргументированы, в содержании допущены теоретические ошибки.

«Неудовлетворительно» – оцениваются рефераты, в которых обнаружено неверное изложение основных вопросов темы, обобщений и выводов нет. Текст реферата целиком или в значительной части дословно переписан из первоисточника без ссылок на него.

### **2. Тестовые задания для обучающихся:**

1. Чем не характеризуется место человека в экономических отношениях?  
-: его положением в отношениях собственности;

- : его участием в бизнесе и предпринимательстве;
  - +: его проблемами в личной жизни;
  - : его ролью в процессе труда.
- 2: Место человека в экономических отношениях в первую очередь характеризует
- : его роль в процессе труда
  - : его положение в отношениях собственности
  - : его участие в бизнесе
  - +: все ответы верны
- 3: Важнейшая экономическая роль человека – это
- : его участие в бизнесе;
  - : его положение в обществе;
  - +: его участие в процессе труда;
  - : его положение в отношениях распределения произведенного в обществе продукта.
- 4: Структурные составляющие в системе социально-трудовых отношений (СТО) (уберите неправильный ответ)
- : субъекты и уровни СТО
  - : предметы СТО и их структура
  - : принципы и типы СТО
  - +: объекты СТО
- 5: Кто может быть субъектом социально-трудовых отношений?
- : организация
  - : юридическое лицо
  - +: индивидуум
  - : нет верного ответа
- 6: В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека?
- : политических
  - +: экономических
  - : социальных
  - : психологических
- 7: Человек является участником отношений
- +: распределения и потребления
  - : распределения и продвижения
  - : потребления и продвижения
  - : нет верного ответа
- 8: Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется
- : рынок
  - : бизнес
  - : труд
  - +: рынок труда
- 9: Какие характеристики трудовой деятельности человека не являются объективными:
- +: профессионализм;
  - : производительность;
  - : эффективность;
  - : место в системе общественного разделения труда.
- 10: Оценка трудовой деятельности определяется степенью соответствия
- : трудовой дисциплины
  - + -: квалификации
  - : договорной дисциплины
  - +: все ответы верны
- 11: Карьера – это
- +: процесс профессионального роста человека

-: отношения между предпринимателями

-: процесс труда

-: система общественного труда

12: Какие две группы условий влияют на формирование карьеры:

-: объективные и особенные

+: субъективные и объективные

-: особенные и специфические

-: специфические и субъективные

13: Результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом

-: труд

+: карьера

-: работа

-: заработная плата

14: По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?

+: Дж.Голланд

-: Дж.Локк

-: К.Маркс

-: М.Вебер

15: Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:

-: общие

+: личностные

-: кризисные

-: кадровые

16: Какие объективные условия формирования карьеры связаны с особыми требованиями к профессии?

-: социально-экономические

-: кризисные

+: общие

-: кадровые

17: Какие объективные условия формирования карьеры связаны с повышенным риском, угрожающим жизни?

-: социально-экономические

+: кризисные

-: общие

-: кадровые

18: Какие объективные условия формирования карьеры связаны с изменением форм собственности?

-: социально-экономические

-: кризисные

-: общие

+: кадровые

19: Модели вариантов карьер (выберите лишнее)

-: трамплин

+: мост

-: лестница

-: змея

20: Какого типа личности нет в системе Голланда?

-: реалистический

-: исследовательский

-: артистический

+: одухотворенный.

21: К какому типу личности по Голланду относится человек, предпочитающий деятельность связанную с манипуляциями инструментами и механизмами?

- + : реалистический
- : исследовательский
- : артистический
- : социальный
- + - : предпринимательский
- : конвенциональный.

22. Какие виды карьеры можно выделить в процессе карьерного движения?

- : властная, квалификационная, профессиональная, реальная
- : статусная, властная, образовательная, перспективная
- + : квалификационная, статусная, властная, монетарная
- : властная, монетарная, статусная, образовательная

23: По характеру протекания различают типы карьеры

- : прямолинейный и криволинейный
- + : линейный и нелинейный
- : горизонтальный и вертикальный
- : продвигающийся и неподвигающийся

24: По содержанию происходящих изменений в процессе карьерного движения выделяют следующие виды карьеры (уберите лишнее)

- : властная
- : статусная
- : монетарная
- + : собственноручная

25: Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки

- : властная
- + : квалификационная
- : статусная
- : монетарная

26: Кто в организации составляет графики продвижения работников?

- : экономист
- : разработчик
- + : специалист по планированию карьеры
- : программист

27: Какого типа целей нет при планировании карьеры?

- : личные
- + : общие
- + - : предметные
- : инструментальные

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
---------	--

### 3. Вопросы к зачету:

1. Дайте определение понятию «рынок труда». Кто (что) являются участником рынка труда?
2. Назовите основные отрасли экономики, в которых наблюдается спад производства и сокращается потребность в рабочих кадрах и специалистах
3. Перечислите категории работников слабо востребованных рынком труда
4. Назовите профессии, перспективные для трудоустройства
5. Назовите основные причины безработицы среди молодежи
6. Объясните, в чем заключаются трудности поиска работы молодежью и подростками
7. Объясните преимущества молодых людей как потенциальных работников с точки зрения работодателя
8. Перечислите типичные причины отказа работодателя молодым людям в приеме на вакантное рабочее место
9. Перечислите основные правила успешного поиска работы
10. Сформулируйте, какие качества личности кандидата на вакантное место могут привлечь работодателя
11. Назовите основные методы поиска работы и дайте их характеристику
12. Перечислите основные этапы ведения телефонного разговора при поиске работы
13. Расскажите о возможных путях поиска работы
14. Понятие, структура профессионального самосознания личности. Роль профессионального самосознания в становлении профессионала. Самооценка
15. Самопрезентация как элемент делового общения. Значение самопрезентации как фактора эффективности общения
16. Правила составления эффективного резюме
17. Интервью с работодателем: как подготовиться, какие вопросы часто задаются, как на них отвечать
18. Назовите основные требования к составлению сопроводительного письма
19. Раскройте сущность Федерального закона "О занятости населения в Российской Федерации"
20. Дайте определение понятий "занятость", "подходящая работа", "безработные граждане", зафиксированные Законом РФ "О занятости населения в Российской Федерации"
21. Перечислите действия органов труда и занятости в области профессионального обучения безработных и незанятых граждан
22. Объясните, в чем заключается сущность работы, проводимой органами труда и занятости с подростками и молодежью
23. Объясните, какие виды профессионального образования могут способствовать повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда
24. Расскажите о новых профессиях, пользующихся спросом на рынке труда
25. Перечислите ваши действия при принятии решения об участии в конкурсе на вакантную должность
26. Расскажите о подготовке к встрече с работодателем
27. Назовите документы, являющиеся основой при оформлении трудовых отношений с работодателем
28. Расскажите, в чем сущность и содержание трудового контракта
29. Назовите причины прекращения трудовых отношений с работодателем
30. Назовите условия и сущность испытательного срока

## Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

### 4. Типовые практические задания для проверки умений и владений

1. Практическое упражнение «Этапы и стадии управления карьерой работника»

Цель.

Получить и усвоить знания об организации построения и осуществления карьеры работника.

Задание.

Расставьте порядковые номера штатной (наиболее часто реализуемой) последовательности основных этапов и стадий одного цикла процесса управления карьерой работника.

Таблица 1. Последовательность этапов и стадий управления карьерой работника

Составляющая	№	Составляющая	№	Составляющая	№	Составляющая	№
а) образование		е) подбор		і) работа		т) соответствие	
б) ориентация		ф) подготовка		ј) развитие		п) соперничество	
с) отбор		г) предложение		к) распределение		о) сотрудничество	
д) оценка		х) продвижение		л) расстановка		р) стажировка	

2. Исходные данные и постановка задачи.

Определите численность населения трудоспособного возраста на начало следующего года, если за текущий год имеются 7 следующие данные: численность населения трудоспособного возраста на начало года (Ртрн) - 70 млн. человек; численность умерших в трудоспособном

возрасте в течение года (N) - 0,2 млн. человек; численность молодежи, достигшей в данном году трудоспособного возраста, Pв - 2,0 млн. человек; численность лиц, достигших пенсионного возраста в текущем году (Pп) - 1,6 млн. человек.

Исходные данные. Население трудоспособного возраста составляет 80 млн. человек, в том числе неработающие инвалиды I и II групп (Pинв) - 1,2 млн.; работающие подростки (Pмол) - 0,1 млн.; работающие пенсионеры (Pпен) - 4,5 млн. Постановка задачи. Определите численность трудовых ресурсов.

3. Постановка задачи. Определите статус лиц с точки зрения их отношения к занятости, если они классифицируются как: • экономически активное население в составе трудовых ресурсов (Эа); • безработные (Б); • экономически неактивное население (Эн); • не включаемые в состав трудовых ресурсов (Н).

Исходные данные а) работник, уволенный по собственному желанию и ищущий работу; б) работник, переведенный на режим неполного рабочего дня; в) учитель, который по состоянию здоровья (инвалидности) больше не может работать; г) уволенный рабочий, который в течение длительного времени не мог найти работу и поэтому прекратил ее поиски; д) студент, который учится на дневном отделении учебного заведения; е) автомеханик, который учится на вечернем отделении учебного заведения; ж) домашняя хозяйка, которая занимается только своим домом и семьей; з) домашняя хозяйка, которая часть времени работает в качестве библиотекаря,

### **Критерии оценки практических заданий**

**Оценка «отлично»** - содержание выполненного задания полностью раскрывает тему и соответствует поставленным целям и задачам, изложение материала работы логично, при защите работы автор владеет материалом и достаточно полно отвечает на все поставленные вопросы.

**Оценка «хорошо»** - содержание выполненного задания полностью раскрывает тему и соответствует поставленным целям, структура работы не совсем логична, при защите работы автор в неполном объеме отвечает на поставленные вопросы.

**Оценка «удовлетворительно»** - структура выполненного задания нелогична, вопросы темы раскрыты не в полном объеме, носят описательный характер, автор скудно и неполно отвечает на поставленные вопросы, допускает существенные пробелы в знаниях по теме индивидуального задания.