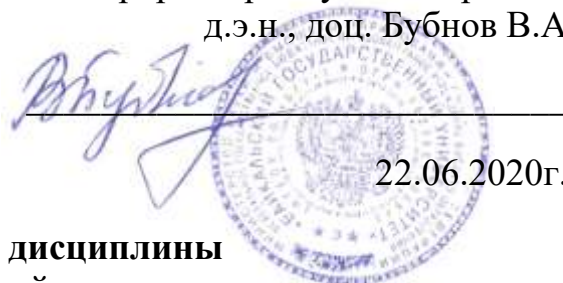


Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
д.э.н., доц. Бубнов В.А



22.06.2020г.

**Рабочая программа дисциплины**  
Б1.ДВ.9. Управление карьерой и самомаркетинг

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль): Управление персоналом  
Квалификация выпускника: бакалавр  
Форма обучения: очная, заочная

	Очная ФО	Заочная ФО
Курс	4	4
Семестр	42	42
Лекции (час)	14	0
Практические (сем, лаб.) занятия (час)	14	12
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час)	80	96
Курсовая работа (час)		
Всего часов	108	108
Зачет (семестр)	42	42
Экзамен (семестр)		

Иркутск 2020

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03  
Управление персоналом .

Автор А.П. Кряжева

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры  
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2021

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2022

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

### 1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Стратегия поиска работы» является формирование знаний и умений, необходимых для активных действий на рынке труда, направленных на самостоятельный поиск работы.

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

#### Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции по ФГОС ВО	Компетенция
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

#### Структура компетенции

Компетенция	Формируемые ЗУНы
ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	З. Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом У. Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом Н. Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом

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

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Дисциплина по выбору.

### 4. Объем дисциплины (модуля) 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 дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

Вид учебной работы	Количество часов (очная ФО)	Количество часов (заочная ФО)
Контактная(аудиторная) работа		
Лекции	14	0

Практические (сем, лаб.) занятия	14	12
Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам	80	96
Всего часов	108	108

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

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

**Заочная форма обучения**

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Определение понятия карьеры и ее виды	42	0	1	10		Кейс . Определение понятия карьеры и ее виды
2	Анализ ситуации на рынке труда России, Иркутской области, г. Иркутска	42	0	1	10		Эссе по результату мониторинга сайтов министерства труда и занятости
3	Методы поиска работы. Документы, необходимые для поиска работы	42	0	1	10		Творческое задание..Дополнить достоинства и недостатки работы кадровых агенств г. Иркутска по результатам мониторинга. Составление резюме и сопроводительного письма
4	Государственная политика в области занятости населения	42	0	2	10		Коллоквиум.Обсуждение основных положений политики занятости
5	Самопрезентация, взаимопрезентация претендента на вакантную должность	42	0	2	10		Дискуссия.Обсуждение результатов деловой игры, выбор единого мнения о идеальной модели самопрезентации. Деловая игра, иммитирующая ситуацию приема на работы
6	Создание положительного образа	42	0	1	10		Эссе о процессе формирования положительного имиджа претендента.. Творческая индивидуальная работа

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							по составлению предварительной речи
7	Подготовка к собеседованию	42	0	1	10		Творческое задание. Отработать вопросы, которые необходимо задать работодателю.. Деловая игра, иммитирующая собеседование с работодателем
8	Оформление трудовых отношений	42	0	1	10		Дискуссия. "Оформление трудовых отношений". Эссе. "Трудности в оформлении трудовых отношений"
9	Адаптация на рабочем месте	42	0	1	10		Творческое задание "Адаптация"
10	Управление карьерой персонала	42	0	1	6		Творческое задание "Управление карьерой"
	ИТОГО			12	96		

#### Очная форма обучения

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
1	Определение понятия карьеры и ее виды	42	3	1	8		Кейс . Определение понятия карьеры и ее виды
2	Анализ ситуации на рынке труда России, Иркутской области, г. Иркутска	42	1	1	8		Эссе по результату мониторинга сайтов министерства труда и занятости
3	Методы поиска работы. Документы, необходимые для поиска работы	42	2	1	8		Дополнить достоинства и недостатки работы кадровых агентств г. Иркутска по результатам мониторинга. Составление резюме и сопроводительного письма
4	Государственная политика в области	42	1	2	8		Обсуждение основных

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
	занятости населения						положений политики занятости
5	Самопрезентация, взаимопрезентация претендента на вакантную должность	42	2	2	8		Обсуждение результатов деловой игры, выбор единого мнения о идеальной модели самопрезентации. Деловая игра, иммитирующая ситуацию приема на работы
6	Создание положительного образа	42	1	2	8		Эссе о процессе формирования положительного имиджа претендента.. Творческая индивидуальная работа по составлению предварительной речи
7	Подготовка к собеседованию	42	1	2	8		Отработать вопросы, которые необходимо задать работодателю. Дополнить предложенный материал.. Деловая игра, иммитирующая собеседование с работодателем
8	Оформление трудовых отношений	42	1	1	8		Дискуссия о трудовых договорах. Эссе "Оформление трудовых отношений"
9	Адаптация на рабочем месте	42	1	1	8		Групповое творческое задание. Поставить вопросы к тексту.
10	Управление карьерой персонала	42	1	1	8		Выделить из текста наиболее приоритетные

№ п/п	Раздел и тема дисциплины	Семестр	Лекции	Семинар Лаборат. Практич.	Самостоят. раб.	В интерактивной форме	Формы текущего контроля успеваемости
							направления при планировании карьеры.
	ИТОГО		14	14	80		

### 5.2. Лекционные занятия, их содержание

№ п/п	Наименование разделов и тем	Содержание
1	Определение понятия карьеры и ее виды	Самообследование. Использование опросника Р. Нельсона, психологических тестов, схем и пр.
2	Методы поиска работы. Документы, необходимые для поиска работы	Способы поиска работы. Документы и сведения, необходимые для поиска работы. Государственная политика в сфере занятости населения.
3	Самопрезентация, взаимопрезентация претендента на вакантную должность	Основные маркетинговые документы, характеризующие претендента на вакантную должность - резюме и сопроводительное письмо.
4	Создание положительного образа	Создание положительного образа. Составление предварительной речи, составление портфолио, формирование имиджа.
5	Подготовка к собеседованию	Типичные вопросы, задаваемые на собеседовании. Виды собеседований. оформление трудовых отношений. Адаптация на рабочем месте.
6	Адаптация на рабочем месте	Виды адаптации.
7	Управление карьерой персонала	Виды карьеры. Управление карьерой персонала организации.

### 5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	Определение понятия карьеры и ее виды. Проводится в виде семинарского занятия по углублению имеющихся знаний
2	Анализ ситуации на рынке труда России, Иркутской области, г. Иркутска. Проводится в виде семинарского занятия по углублению имеющихся знаний
3	Методы поиска работы. Проводится в виде семинарского занятия по углублению имеющихся знаний
3	Документы, необходимые при трудоустройстве. Проводится в виде семинарского занятия по углублению имеющихся знаний
4	Государственная политика в области занятости населения. Проводится в виде семинарского занятия по углублению имеющихся знаний
5	Самопрезентация, взаимопрезентация претендента на вакантную должность. Проводится в форме практического занятия с элементами деловой игры

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
5	Самопрезентация, взаимопрезентация претендента на вакантную должность. Проводится в форме практического занятия с элементами деловой игры
6	Создание положительного образа. Проводится в форме практического занятия с элементами деловой игры
6	Создание положительного образа. Проводится в форме практического занятия с элементами деловой игры
7	Подготовка к собеседованию. Проводится в виде семинарского занятия по углублению имеющихся знаний
7	Подготовка к собеседованию. Проводится в виде моделирования ситуации приема на работу
8	Оформление трудовых отношений. Проводится в виде семинарского занятия по углублению имеющихся знаний
8	Оформление трудовых отношений. Проводится в виде семинарского занятия по углублению имеющихся знаний
9	Адаптация на рабочем месте. Проходит в форме практического занятия с применением метода проектов
10	Управление карьерой персонала. Проходит в форме практического занятия с применением метода проектов

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

### 6.1. Текущий контроль

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
1	1. Определение понятия карьеры и ее виды	ПК-6	З.Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом  У.Уметь: выбирать направления профессионального	Кейс . Определение понятия карьеры и ее виды	от 0 до 5 баллов в зависимости от проработанности темы (5)



№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом</p> <p>Н. Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом</p>		
2	2. Анализ ситуации на рынке труда России, Иркутской области, г. Иркутска	ПК-6	<p>З. Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом</p> <p>У. Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом</p>	Эссе по результату мониторинга сайтов министерства труда и занятости	от 0 до 5 баллов в зависимости от проработанности темы (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			Н. Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом		
3	3. Методы поиска работы. Документы, необходимые для поиска работы	ПК-6	<p>З. Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом</p> <p>У. Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом</p> <p>Н. Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом</p>	Составление резюме и сопроводительного письма	от 0 до 5 баллов (5)
4		ПК-6	З. Знать: основы	Дополнить	от 0 до 5 баллов

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом</p> <p>У. Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом</p> <p>Н. Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом</p>	достоинства и недостатки работы кадровых агентств г. Иркутска по результатам мониторинга	(5)
5	4. Государственная политика в области занятости населения	ПК-6	З. Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и	Обсуждение основных положений политики занятости	от 0 до 5 в зависимости от активности на семинарском занятии (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом</p> <p>У.Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом</p> <p>Н.Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом</p>		
6	5. Самопрезентация, взаимопрезентация претендента на вакантную должность	ПК-6	<p>З.Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом</p> <p>У.Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой</p>	Обсуждение результатов деловой игры, выбор единого мнения о идеальной модели самопрезентации	от 0 до 10 баллов в зависимости от активности (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом  Н.Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом		
7		ПК-6	З.Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом  У.Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом  Н.Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками	Деловая игра, иммитирующая ситуацию приема на работы	от 0 до 10 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом		
8	6. Создание положительного образа	ПК-6	<p>З.Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом</p> <p>У.Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом</p> <p>Н.Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом</p>	Творческая индивидуальная работа по составлению предварительной речи	от 0 до 5 баллов (5)
9		ПК-6	З.Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения,	Эссе о процессе формирования положительного имиджа претендента.	от 0 до 5 баллов (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом</p> <p>У.Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом</p> <p>Н.Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом</p>		
10	7. Подготовка к собеседованию	ПК-6	З.Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления	Деловая игра, иммитирующая собеседование с работодателем	от 0 до 10 баллов (10)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			<p>персоналом</p> <p>У. Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом</p> <p>Н. Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом</p>		
11		ПК-6	<p>З. Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом</p> <p>У. Уметь: выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением</p>	Отработать вопросы, которые необходимо задать работодателю. Дополнить предложенный материал.	от 0 до 10 баллов в зависимости от раскрытия темы (10)



№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			персонала, формы работы с кадровым резервом  Н. Владеть: методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом		
12	8. Оформление трудовых отношений	ПК-6	З. Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом	Дискуссия о трудовых договорах	от 0 до 5 баллов (5)
13		ПК-6	З. Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом	Эссе "Оформление трудовых отношений"	от 0 до 5 баллов в зависимости от раскрытия темы (5)
14	9. Адаптация на рабочем месте	ПК-6	З. Знать: основы профессионального развития персонала,	Групповое творческое задание. Поставить вопросы к тексту.	от 0 до 5 баллов (5)

№ п/п	Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины)	Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО	(ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п))	Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства)	Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале)
			процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом		
15	10. Управление карьерой персонала	ПК-6	З.Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом	Выделить из текста наиболее приоритетные направления при планировании карьеры.	от 0 до 10 баллов в зависимости от раскрытия темы (10)
				<b>Итого</b>	<b>100</b>

## 6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 42.

### ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: полнота, наличие структуры и примеров.

**Компетенция: ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике**

**Знание: Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,**

организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала, их роль в практике управления персоналом

1. Карьера в сфере управления и ее этапы
2. Карьера вертикальная и горизонтальная.
3. Карьера межорганизационная и специализированная.
4. Карьера скрытая и ступенчатая.
5. Карьерный рост специалиста и развитие организации
6. Классификация факторов развития управленческой карьеры
7. Методика планирования карьерного развития персонала управления
8. Методы преодоления кризиса профессионального становления работника
9. Опыт стимулирования развития карьеры работников в зарубежных странах.
10. Организационная культура организации и проблема стимулирования развития карьеры
11. Оценка эффективности планирования карьеры
12. Оценочные подходы профессионально-квалификационного роста
13. Понятия карьерной среды и ее влияние на развития карьеры
14. Принципы составления профессионального резюме
15. Проектная и исследовательская деятельность при формировании плана служебной карьеры
16. Профессиональное обучение и углубление профессионального самоопределения
17. Реалистичность плана карьеры и мобильность его изменений
18. Современные методики тестирования профессионально-должностного продвижения служащего
19. Современные социально-экономические условия как комплекс факторов управления карьерой.
20. Стимулирование профессионального и должностного развития работника
21. Стратегия самоуправления карьерой
22. Структура карьерного плана
23. Сущность и основные принципы карьерной стратегии
24. Тестирование как основной способ карьерной «диагностики»
25. Техника планирования, самоорганизации и самосовершенствования
26. Технологии планирования профессиональной карьеры
27. Управление карьерой, или продвижение по службе.
28. Управление подготовкой квалифицированного персонала.
29. Факторы личной и профессиональной самореализации
30. Цели карьерного развития
31. Этапы карьерного планирования.
32. Этапы карьеры менеджера.

#### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (35 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: полнота, наличие структуры и примеров.

**Компетенция: ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике**

**Умение: Уметь:** выбирать направления профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, формы работы с кадровым резервом

Задача № 1. задание определить как социальные сети влияют на построение карьеры

Задача № 2. задание определить этапы управления карьерой

### ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (35 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: полнота, наличие структуры и примеров.

**Компетенция: ПК-6 знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике**

**Навык: Владеть:** методами, формами обучения персонала, навыками формирования программ профессионального развития персонала, управления карьерой персонала, работы с кадровым резервом

Задание № 1. задание определить профессиональный уровень кандидата

Задание № 2. задание определить требования к кандидатам на различные должности

### ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования <b>«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (ФГБОУ ВО «БГУ»)</b>	Направление - 38.03.03 Управление персоналом Профиль - Управление персоналом Кафедра государственного управления и управления человеческими ресурсами Дисциплина - Управление карьерой и самомаркетинг
---	--

### БИЛЕТ № 1

1. Тест (30 баллов).
2. задание определить этапы управления карьерой (35 баллов).
3. задание определить профессиональный уровень кандидата (35 баллов).

Составитель \_\_\_\_\_ А.П. Кряжева

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Б.Ж. Тагаров

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

#### а) основная литература:

1. Рощин С. Ю., Маркова К. В. Выбор каналов поиска работы на российском рынке труда. науч. доклад N 04/05/ С. Ю. Рощин, К. В. Маркова.- М.: EERC, 2004.-68 с.
2. Былков В. Г., Ганаза О. В., Носырева И. Г. Стратегия поиска работы. методические указания по специальности 060200 Экономика труда/ сост. : В. Г. Былков, И. Г. Носырева, О. В. Ганаза.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2004.-22 с.
3. [Румянцева Е.В. Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры \[Электронный ресурс\] / Е.В. Румянцева. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Пабlisher, Альпина Бизнес Букс, 2016. — 197 с. — 978-5-9614-0791-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/41369.html>](http://www.iprbookshop.ru/41369.html)

## **б) дополнительная литература:**

1. Тесты для профессионального отбора. How to Pass Selection Tests. How to Pass Selection Tests. 2-е изд./ М. Брайон.- СПб.: Питер, 2005.-142 с.
2. [Джеффри Дж. Фокс Не торопитесь посылать резюме \[Электронный ресурс\] : нетрадиционные советы тем, кто хочет найти работу своей мечты / Дж.Фокс Джеффри. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 190 с. — 978-5-9614-5230-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43724.html>](#)

## **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы**

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Работа в России. Общероссийская база вакансий, адрес доступа: <https://trudvsem.ru/>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области психологии, управления персоналом.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию состоят из теоретической и практической части. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта предыдущего семинарского занятия. Задание на следующее практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);
- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий).

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;
- написание рефератов, докладов;
- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

**10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения**

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,
- MS Office,

**11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю):**

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Центр (класс) деловых игр,
- Мультимедийный класс,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий