

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Сергей Иванович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 06.08.2025 10:35:31
Уникальный программный ключ:
5ede28fe5b714e680817c5c132d4ba793a6b4421

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»

«Утверждаю»
Декан факультета
экономики и управления АПК

Шевченко М.Н. _____
« 30 » _____ 06 _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
по дисциплине «Мотивация и карьерная навигация»
для направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) Менеджмент предприятий АПК

Год начала подготовки - 2023

Квалификация выпускника – бакалавр

Луганск, 2023

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245;
- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 № 970 (с изменениями и дополнениями).

Преподаватели, подготовившие рабочую программу:

Доцент

Л.И. Дубравина

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК (протокол № 10 от 13.06.2023).

Заведующий кафедрой

В.Н. Гончаров

Рабочая программа рекомендована к использованию в учебном процессе методической комиссией факультета экономики и управления АПК (протокол № 11 от 26.06.2023).

Председатель методической комиссии

А.В. Худoley

Руководитель основной профессиональной образовательной программы

М.Н. Шевченко

1. Предмет. Цели и задачи дисциплины, её место в структуре образовательной программы

Предметом дисциплины является изучение и формирование у обучающихся основ мотивации и карьерной навигации

Целью дисциплины «Мотивация и карьерная навигация» является формирование у обучающихся компетенции, позволяющей им управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Задачи изучения дисциплины:

- систематизировать знания студентов о современных подходах к мотивации личности работника и организации управления его карьерой;
- сформировать представление о факторах успешной карьеры, этапах её развития и карьерном потенциале личности;
- сформировать навыки планирования своей карьеры, карьерного самоменеджмента, развития своего карьерного потенциала;
- сформировать навыки эффективного использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач;
- выработать у студентов умение адекватно оценивать свои ресурсы и их пределы (личностных, ситуативных, временных и т.д.), а также использовать эти знания для успешного выполнения порученной работы.

Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Мотивация и карьерная навигация» относится к дисциплинам обязательной части (Б1.О.32) основной профессиональной образовательной программы высшего образования. (далее – ОПОП ВО).

Основывается на базе дисциплин: «Введение в профессиональную деятельность»; «Лидерство и формирование команды».

Дисциплина читается в 6 семестре, поэтому предшествует дисциплине «Управление человеческими ресурсами» и блоку 3 Государственная итоговая аттестация «Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы» (Б3.01).

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

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
УК -6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	знать: состояние своих ресурсов, их пределы (личностных, временных и т.д.), характер их влияния на успешность выполнения порученной работы; уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы; владеть: навыками

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
			применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы
		УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	знать: способы планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; уметь: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; владеть: навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
		УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	знать: способы реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; уметь: реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей,

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
			этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; владеть: приемами и способами реализации намеченных цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
		УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	знать: критерии и показатели оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; уметь: оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; владеть: навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата.

3. Объём дисциплины и виды учебной работы

Виды работ	Очная форма обучения		Заочная форма обучения	Очно-заочная форма обучения
	всего	объём часов	всего	всего
		6 семестр	6 семестр	8 семестр
Общая трудоёмкость дисциплины, зач.ед./часов, в том числе:	3,5/126	3,5/126	3,5/126	3,5/126
Контактная работа, часов:	42	42	14	12
- лекции	16	16	8	6
- практические (семинарские) занятия	26	26	6	6
- лабораторные работы	-	-	-	-
Самостоятельная работа, часов	84	84	112	114
Контроль, часов	-	-	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачёт, экзамен)	зачет	зачет	зачет	зачет
Общая трудоёмкость дисциплины, зач.ед./часов, в том числе:	126	126	126	126

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план).

№ п/п	Раздел дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС
Очная форма обучения					
1.	Тема1. Современный взгляд на карьеру	2	2	-	4
2.	Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития	2	4	-	10
3.	Тема 3. Планирование собственной карьеры	2	4	-	10
4.	Тема4. Факторы успешной карьеры		2	-	10
5.	Тема 5. Карьерный потенциал личности	2	2	-	10
6.	Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности	2	2	-	10
7.	Тема 7. Карьерный самоменеджмент	2	4	-	10
8.	Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации	2	2	-	10
9.	Тема 9. Мотивация карьеры	2	4		10
	Всего	16	26		84
Заочная форма обучения					

1.	Тема1. Современный взгляд на карьеру	2		-	12
2.	Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития			-	12
3.	Тема 3. Планирование собственной карьеры		2	-	12
4.	Тема4. Факторы успешной карьеры			-	12
5	Тема 5. Карьерный потенциал личности	2		-	12
6.	Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности		2	-	12
7.	Тема 7. Карьерный самоменеджмент	2		-	12
8.	Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации			-	12
9.	Тема 9. Мотивация карьеры	2	2		16
	Всего	8	6		112
Очно-заочная форма обучения					
1.	Тема1. Современный взгляд на карьеру			-	12
2.	Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития			-	12
3.	Тема 3. Планирование собственной карьеры	2	2	-	12
4.	Тема4. Факторы успешной карьеры			-	12
5	Тема 5. Карьерный потенциал личности			-	12
6.	Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности			-	12
7.	Тема 7. Карьерный самоменеджмент	2	2	-	12
8.	Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации			-	12
9.	Тема 9. Мотивация карьеры	2	2		18
	Всего	6	6		114

4.2. Содержание учебной дисциплины.

Тема 1.Объект и предмет учебной дисциплины «Мотивация и карьерная навигация»

Особенности карьеры в современных социально-экономических условиях

Понятие и сущностные признаки карьеры

Типология карьеры

Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития

Этапы и стадии карьеры

Модели карьеры

Критерии успешной и эффективной карьеры

Взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры

Тема 3. Планирование собственной карьеры

Понятие личной карьеры. Выбор карьеры

Формирование целей карьеры

Разработка плана карьеры

Тема 4. Факторы успешной карьеры

Внутренние факторы карьеры

Внешние факторы карьеры

Гендерные факторы карьеры

Влияние рынка труда на карьеру сотрудника

Тема 5. Карьерный потенциал личности

Влияние личностных качеств сотрудника на его карьеру

Карьерный потенциал личности и его структура

Диагностика карьерного потенциала

Карьерные кризисы и барьеры

Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности

Оценка потребности в профессиональном развитии и обучении сотрудника

Планирование обучения

Методы и формы обучения

Оценка результатов обучения

Поддержание мотивации к обучению у сотрудника

Тема 7. Карьерный самоменеджмент

Эффективное управление временем как условие карьерного продвижения

Способы и методы управления временем

Ориентация и самопрезентация на рынке труда

Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации

Понятие и сущность мотивации. Виды мотивации

Жизненные цели и ценности в системе мотивации

Содержательные теории мотивации

Процессуальные теории мотивации

Тема 9. Мотивация карьеры

Мотивация как условие построения успешной карьеры

Факторы мотивации карьеры

Мотивационный подход к оценке карьеры

4.3. Перечень тем лекций.

№ п/п	Тема лекции	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	заочная	очно- заочная
1.	Тема лекционного занятия 1. Современный взгляд на карьеру	2	2	
2.	Тема лекционного занятия 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития	2		
3.	Тема лекционного занятия 3. Планирование собственной карьеры	2		2
4.	Тема лекционного занятия 4. Факторы успешной карьеры			
5.	Тема лекционного занятия 5. Карьерный потенциал личности	2	2	
	Тема лекционного занятия 6. Развитие карьерного потенциала личности	2		
	Тема лекционного занятия 7. Карьерный самоменеджмент	2	2	2

	Тема лекционного занятия 8. Современные подходы к трудовой мотивации	2		
	Тема лекционного занятия 9. Мотивация карьеры	2	2	2
Всего.		16	8	6

4.4. Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ п/п	Тема практического занятия (семинара)	Объём, ч		
		форма обучения		
		очная	заочная	очно-заочная
1.	Тема практического занятия 1. Современный взгляд на карьеру	2		
2.	Тема практического занятия 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития	4		
3.	Тема практического занятия 3. Планирование собственной карьеры	4	2	2
4.	Тема практического занятия 4. Факторы успешной карьеры	2		
5.	Тема практического занятия 5. Карьерный потенциал личности	2		
6.	Тема практического занятия 6. Развитие карьерного потенциала личности	2	2	
7.	Тема практического занятия 7. Карьерный самоменеджмент	4		2
8.	Тема практического занятия 8. Современные подходы к трудовой мотивации	2		
9.	Тема практического занятия 9. Мотивация карьеры	4	2	2
Всего		26	6	6

4.5. Перечень тем лабораторных работ

Лабораторные работы не предусмотрены.

4.6. Виды самостоятельной работы студентов и перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

4.6.1. Подготовка к аудиторным занятиям

Материалы лекций являются основой для изучения теоретической части дисциплины и подготовки студента к практическим занятиям.

При подготовке к аудиторным занятиям студент должен:

- изучить рекомендуемую литературу;
- просмотреть самостоятельно дополнительную литературу по изучаемой теме.

Основной целью практических занятий является изучение отдельных наиболее сложных и интересных вопросов в рамках темы, а также контроль за степенью усвоения пройденного материала и ходом выполнения студентами самостоятельной работы.

4.6.2. Перечень тем курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) не предусмотрены.

4.6.3. Перечень тем рефератов, расчетно-графических работ

Рефераты, расчетно-графические работы не предусмотрены

4.6.4. Перечень тем и учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся

№ п/п	Тема самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Объём, ч		
			форма обучения		
			очная	заочная	очно- заочная
1.	Современный взгляд на карьеру	1.Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие / Н. В. Бобина, Л. А.	4	12	12
2.	Карьера как процесс и результат профессионального развития	Каменская, И. Ю. Столярова. — Сочи :	10	12	12
3	Планирование собственной карьеры	СГУ, 2020. — 184 с. — Текст : электронный //	10	12	12
4.	Факторы успешной карьеры	Лань : электронно- библиотечная система. — URL:	10	12	12
5.	Карьерный потенциал личности	https://e.lanbook.com/book/172179 (дата	10	12	12
6.	Развитие карьерного потенциала личности	обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для	10	12	12
7.	Карьерный самоменеджмент	авториз. пользователей. 2.Голованова, И. И.	10	12	12
8.	Современные подходы к трудовой мотивации	Саморазвитие и планирование карьеры : учебное пособие / И. И.	10	12	12
9.	Мотивация карьеры	Голованова. — Казань : КФУ, 2013. — 196 с. — ISBN 978-5-00019-055- 5. — Текст : электронный // Лань : электронно- библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/72811 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	10	16	18
Всего			84	112	114

4.6.5. Другие виды самостоятельной работы студентов.
Не предусмотрено.

4.7. Перечень тем и видов занятий, проводимых в интерактивной форме

№ п/п	Форма занятия	Тема занятия	Интерактивный метод	Объем, ч
1.	Лекция	Карьера как процесс и результат профессионального развития	Интерактивная лекция	2
2.	Практические занятия	Карьерный самоменеджмент	Дискуссии, дебаты	2

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Полное описание фонда оценочных средств текущей и промежуточной аттестации обучающихся с перечнем компетенций, описанием показателей и критериев оценивания компетенций, шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы представлены в приложении к настоящей программе.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц	Кол-во экз. в библи.
1.	Бобина, Н. В. Самоменеджмент : учебное пособие / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова. — Сочи : СГУ, 2020. — 184 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/172179 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.	Электронный ресурс
2.	Захарова, Т. И. Мотивация трудовой деятельности : учебно-методическое пособие / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова. — Москва : ЕАОИ, 2010. — 264 с. — ISBN 978-5-374-00388-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/126419 (дата обращения: 25.03.2023). — Режим доступа: . для авториз. пользователей.	Электронный ресурс

6.1.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор, название, место издания, изд-во, год издания, количество страниц
1.	Глухова, Е. С. Самоменеджмент : учебное пособие / Е. С. Глухова, С. А. Козлова. — Томск : ТГУ, 2017. — 60 с. — ISBN 978-5-94621-598-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/105116 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
2.	Голованова, И. И. Саморазвитие и планирование карьеры : учебное пособие / И. И. Голованова. — Казань : КФУ, 2013. — 196 с. — ISBN 978-5-00019-055-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/72811 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3.	Родионова, Ю. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Ю. В. Родионова. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. — 57 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/144775 (дата обращения: 25.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
4.	Спивак, В. А. Методология и стратегия самоменеджмента : монография / В. А. Спивак. — Москва : Креативная экономика, 2018. — 342 с. — ISBN 978-5-91292-217-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL:

	https://e.lanbook.com/book/116002 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
5.	Глухова, Е. С. Самоменеджмент : учебное пособие / Е. С. Глухова, С. А. Козлова. — Томск : ТГУ, 2017. — 60 с. — ISBN 978-5-94621-598-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/105116 (дата обращения: 24.03.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

6.1.3. Периодические издания

Не предусмотрены.

6.1.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания находятся в стадии разработки

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Название интернет-ресурса, адрес и режим доступа
1.	Научная электронная библиотека E-library. [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.elibrary.ru (дата обращения: 14.04.2023).
2.	Научная библиотека открытого доступа [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://cyberleninka.ru (дата обращения: 14.04.2023).

6.3. Средства обеспечения освоения дисциплины

6.3.1. Компьютерные обучающие и контролирующие программы

№ п/п	Вид учебного занятия	Наименование программного обеспечения	Функция программного обеспечения		
			контроль	моделирующая	обучающая
1	Лекционные, практические	Система дистанционного обучения Moodle	+	+	+

6.3.2. Аудио- и видеопособия

Аудио- и видеопособия не предусмотрены.

6.3.3. Компьютерные презентации учебных курсов

Компьютерные презентации учебных курсов не предусмотрены.

7. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения занятий	Перечень основного оборудования, приборов и материалов
1.	Г-432 – учебная аудитория для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, самостоятельной работы, учебной практики, подготовки и проведения государственной	Стол парта – 15 шт., стол 2-х тумб. – 1 шт., стулья учен. – 31 шт., доска – 1 шт., трибуна – 1 шт., шкаф книжный – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт.

	итоговой аттестации	
2.	Г-401 – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол преподавательский (однотумбовый) – 10 шт., стол преподавательский (двухтумбовый) – 1 шт., стол аудит. – 1 шт., тумба – 1 шт., стул п/мяг.– 17 шт., шк. для док. – 3 шт., шкаф для од. – 2 шт., калькулят. – 1 шт., облучатель рециркулятор – 1 шт., учебно-методические материалы
3.	Г-401-а – аудитория для самостоятельной работы и индивидуальных консультаций	Стол комп. – 1 шт., стол 2 тумб.– 1 шт., стол аудит. – 1 шт., стол журн. – 1 шт., стул п/мягк.– 7 шт., шкаф для док.– 2 шт., принтер – 2 шт., компьютер – 2 шт.

8. Междисциплинарные связи

Протокол

согласования рабочей программы с другими дисциплинами

Наименование дисциплины, с которой проводилось согласование	Кафедра, с которой проводилось согласование	Предложения об изменениях в рабочей программе. Заключение об итогах согласования
Введение в профессиональную деятельность	Аграрной экономики, управления и права	согласовано
Лидерство и формирование команды	Экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	согласовано
Управление человеческими ресурсами	Экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК	согласовано

Приложение 1

Лист изменений рабочей программы

[illegible]

Приложение 2

Лист периодических проверок рабочей программы

[illegible]

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ К.Е. ВОРОШИЛОВА»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине (модулю) «Мотивация и карьерная навигация»

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент предприятий АПК

Уровень профессионального образования: бакалавриат

Год начала подготовки: 2023

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ, СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
						Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы	Первый этап (пороговый уровень)	знать: состояние своих ресурсов, их пределы (личностных, временных и т.д.), характер их влияния на успешность выполнения порученной работы;	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры	Тесты закрытого типа	Зачет
			Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				успешного выполнения порученной работы;	Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Третий этап (высокий уровень)	владеть: навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры	Практические задания	Зачет
		УК-6.2 Понимает важность планирования	Первый этап (пороговый уровень)	знать: способы планирования перспективных целей	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального	Тесты закрытого типа	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
		перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка		собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Второй этап (продвинутый уровень)	уметь: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контро- лируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				развития деятельности и требований рынка труда;	Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Третий этап (высокий уровень)	владеть: навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры	Практическ ие задания	Экзамен
		УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий,	Первый этап (пороговый уровень)	знать: способы реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств,	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры	Тесты закрытого типа	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
		средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда		личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	Тема4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Второй этап (продвинутый уровень)	. уметь: реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры	Тесты открытого типа (вопросы для опроса)	Зачет

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
			Третий этап (высокий уровень)	владеть: приемами и способами реализации намеченных цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры	Практические задания	Зачет
		УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного	Первый этап (пороговый уровень)	знать: критерии и показатели оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата;	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности	Тесты закрытого типа	Зачет

Код контро- лируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
		результата			Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Второй этап (продвину- тый уровень)	уметь: оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата;	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		
			Третий этап (высокий уровень)	владеть: навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении	Тема 1. Современный взгляд на карьеру Тема 2. Карьера как процесс и результат профессионального развития Тема 3. Планирование собственной карьеры Тема 4. Факторы успешной		

Код контролируемой	Формулировка контролируемой	Индикаторы достижения	Этап (уровень)	Планируемые результаты	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
				поставленных задач, а также относительно полученного результата	карьеры Тема 5. Карьерный потенциал личности Тема 6. Развитие карьерного потенциала личности Тема 7. Карьерный самоменеджмент Тема 8. Современные подходы к трудовой мотивации Тема 9. Мотивация карьеры		

1. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая измерить уровень знаний.	Тестовые задания	В тесте выполнено 90-100% заданий	Оценка «Отлично» (5)
				В тесте выполнено более 75-89% заданий	Оценка «Хорошо» (4)
				В тесте выполнено 60-74% заданий	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				В тесте выполнено менее 60% заданий	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Большая часть определений не представлена, либо представлена с грубыми ошибками.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
2.	Опрос	Форма работы, которая позволяет оценить кругозор, умение логически построить ответ, умение продемонстрировать монологическую речь и иные коммуникативные навыки. Устный опрос обладает большими возможностями воспитательного воздействия, создавая условия для неформального общения.	Вопросы к опросу	Продемонстрированы предполагаемые ответы; правильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; есть логика рассуждений.	Оценка «Отлично» (5)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы; есть логика рассуждений, но неточно использован алгоритм обоснований во время рассуждений и не все ответы полные.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продемонстрированы предполагаемые ответы, но неправильно использован алгоритм обоснований во время рассуждений; отсутствует логика рассуждений; ответы не полные.	Оценка «Удовлетворительно» (3)
				Ответы не представлены.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
				Продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, при применении методов и методик дисциплины незначительные неточности, показаны способности самостоятельного мышления, творческой активности. Задание выполнено в полном объеме, но с некоторыми неточностями.	Оценка «Хорошо» (4)
				Продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом на	Оценка «Удовлетворительно» (3)

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде	Критерии оценивания	Шкала оценивания
				низком уровне; допускаются ошибки при применении методов и методик дисциплины. Задание выполнено не полностью.	
				Не продемонстрировано владение профессионально-понятийным аппаратом, методами и методиками дисциплины. Задание не выполнено.	Оценка «Неудовлетворительно» (2)
3.1	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Вопросы к зачету	Показано знание теории вопроса, понятийного аппарата; умение содержательно излагать суть вопроса; владение навыками аргументации и анализа фактов, явлений, процессов в их взаимосвязи. Выставляется обучающемуся, который освоил не менее 60% программного материала дисциплины.	«Зачтено»
				Знание понятийного аппарата, теории вопроса, не продемонстрировано; умение анализировать учебный материал не продемонстрировано; владение аналитическим способом изложения вопроса и владение навыками аргументации не продемонстрировано. Обучающийся освоил менее 60% программного материала дисциплины.	«Не зачтено»
3.2	Зачет	Зачет выставляется в результате подведения итогов текущего контроля. Зачет в форме итогового контроля проводится для обучающихся, которые не справились с частью заданий текущего контроля.	Тестовые задания к зачету	В тесте выполнено 60-100% заданий	«Зачтено»
				В тесте выполнено менее 60% заданий	«Не зачтено»

3. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Оценочные средства для проведения текущего контроля

Текущий контроль осуществляется преподавателем дисциплины при проведении занятий в форме тестовых заданий, устного опроса и практических заданий.

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

УК 6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: состояние своих ресурсов, их пределы (личностных, временных и т.д.), характер их влияния на успешность выполнения порученной работы

Тестовые задания закрытого типа

1 Внешний фактор, который заставляет человека предпринимать определенные действия... (выберите один вариант ответа)

- а) стимул
- б)премия
- в)мотив
- г)поощрение

2.Формы стимулирования это... (выберите один вариант ответа)

- а)принуждение
- б)материальное поощрение
- в)моральное поощрение
- г)самоутверждение

3.Потребности бывают... (выберите один вариант ответа)

- а)основные
- б)второстепенные
- в)первичные, вторичные
- г)приоритетные

4.Структура потребностей может меняться у одного и того же человека... (выберите один вариант ответа)

- а) на протяжении различных периодов его жизни
- б)не меняется никогда
- в)зависит от обстоятельств
- г)зависит от возраста

5. Источники мотивации бывают... (выберите один вариант ответа)

- а)вторичные
- б)внутренние
- в) первичные
- г)косвенные,

Ключи

1.	а
2.	в
3.	в
4.	а

5.	6
----	---

6.Прочитайте текст и установите соответствие.

К основным видам деловой карьеры относят внутриорганизационную, вертикальную , межорганизационную и горизонтальную. Соотнесите типы карьеры с их классификационными признаками.

Виды карьеры	Классификационные признаки
1. Внутриорганизационная	а)предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре
2.Вертикальная	б)движение к ядру, руководству организации, например, приглашение сотрудника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства
3.Межорганизационная	в)это карьера в одной области, но в разных компаниях.
4.Горизонтальная	г) человек развивается и совершенствуется как специалист и профессионал в рамках одной компании
	д) характеризуется подъемом на более высокую ступень структурной иерархии, что означает повышение в должности и рост заработной платы
	е)чередование множества периодов работы и ведения домашнего хозяйства

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

Ключ

1	2	3	4
г	д	в	а

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: применять знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы;

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

- 1.Понятие карьеры.
2. Типология карьеры
- 3 Этапы и стадии карьеры.
4. Критерии успешной карьеры
5. Выбор карьеры

Ключи

1.	Профессиональный прогресс, профессиональный рост, этапы продвижения служащего к высшей ступени профессионализма
2.	Классификация различных типов карьерного развития, которая помогает понять особенности и характеристики каждого типа. В зависимости от целей, предпочтений и потребностей, люди могут выбирать разные типы карьеры..
3.	Предварительная стадия (посещение школы),первоначальная стадия (переходы с одной работы на другую, стадия стабильной работы (с сохранением одной и той же работы),

	стадия отставки (прекращение активной работы)
4.	Внутренние (субъективные) критерии: увлеченность работой; стремление к профессиональному самосовершенствованию; получение удовлетворения от работы и своего уровня достижений; реализация собственных целей. Внешние (объективные) критерии: высокая профессиональная репутация, признание коллег; занимаемая высокая должность; наличие подчиненных; широкая сфера ответственности; высокая заработная плата.
5.	Одно из наиболее важных решений, принимаемых человеком в течение жизни. В какой-то момент, принимая решение по этому поводу, мы задаем себе вопросы: «Кем я хочу быть, когда вырасту? В чем мои силы и слабости?» Дж. Голланд предложил и исследовал теорию выбора карьеры. Он считает, что этот выбор есть выражение сущности личности, а не случайное событие.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками применения знаний о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы

Практические задания:

1. Охарактеризуйте предложенные этапы карьеры, указав потребности достижения цели, заполнив таблицу:

Этап карьеры	Возрастной период	Потребности достижения цели
Предварительный	длится до 25 лет	
Становления	25-30 лет	

2. Прочитайте текст и установите соответствие.

Каждый человек вне зависимости от сферы деятельности и личностных характеристик проходит за свою трудовую жизнь следующие этапы карьеры: предварительный, становления, продвижения, сохранения и завершения. Соотнесите указанные этапы карьеры с их определением.

Этапы карьеры	Основные характеристики этапа
1. Предварительный	а) планирование будущей карьеры
2. Становления	б) освоение выбранной профессии и приобретение специфических навыков и знаний
3. Продвижения	в) обучение и поиск сферы деятельности
4. Сохранения	г) пик совершенствования квалификации;
5. Завершения	д) продвижение по служебной лестнице, дальнейшее совершенствование
	е) завершение работы, подготовка к выходу на пенсию.

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами

1	2	3	4	5

3. Определите тип карьеры, при котором конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации

4. Охарактеризуйте основные этапы карьеры, заполнив таблицу:

Этап карьеры	Возрастной период	Краткая характеристика
Предварительный	длится до 25 лет	
Становления	25-30 лет	
Продвижения	30-45 лет	
Сохранения	45-60 лет	
Завершения	60-65 лет	

5. Профессиональный стандарт, разработанный план своего развития по конкретной профессии / специальности поможет

Продолжите предложение.

Цель	
Сфера желаемого трудоустройства	
Желаемая должность	
Планируемый срок замещения должности	
Общие квалификационные требования к должности в соответствии соответствующим профессиональным стандартом	<i>Уровень образования, наличие опыта и т.д.</i>
Система квалификационных требований к должности	<i>Необходимые знания... Необходимые умения...</i>
Уровень ответственности	
Методы профессионального развития (как «получить должность»?)	<i>Обучение в образовательных организациях, прохождение курсов ПК/ПП, стажировки и т.д. (указать в каких учебных заведениях и по какой программе планируется обучение)</i>
Сроки обучения	

1.	Предварительный - начало самоутверждения; становления – самоутверждение, начало достижений независимости
2.	Предварительный - в), становления - б) продвижения - д), сохранения - г), завершения - е)
3.	Данной характеристике соответствует внутриорганизационный тип карьеры
4.	Предварительный этап. Включает в себя обучение в школе, среднее и высшее образование. Этап становления. Длится примерно 5 лет. Происходит освоение выбранной профессии, приобретение необходимых навыков. Этап продвижения. Для этого периода характерно повышение квалификации сотрудника, продвижение его по карьерной лестнице, накопление практического опыта и навыков. Этап сохранения. Длится около 5 лет. Здесь наблюдается пик совершенствования квалификации, происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения. Этап завершения. Длится около 5–10 лет. Данному этапу свойственны кризисные аспекты в карьере. Человек задумывается о пенсии, готовится к уходу на психологическом уровне, получает меньшее удовлетворение от работы.
5.	План развития помогает: повысить производительность, ведь сотрудники обучаются лучше справляться с задачами; у людей растёт внутренняя мотивация к работе: им не терпится применить полученные навыки, увидеть результаты своих усилий; талантливые специалисты дольше остаются в компании

УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: способы планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

Тестовые задания закрытого типа

1 Индивидуально осознанная позиция и поведение, связанное с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека это... (выберите один вариант ответа)

- а) карьера
- б) иерархия
- в) мотив.
- г) импатия

2. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является... (выберите один вариант ответа)

- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте
- б) ориентация работников на достижения
- в) благоприятные отношения с руководителем
- г) удовлетворение физиологических потребностей

3. Совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека... (выберите один вариант ответа)

- а) смысл трудовой деятельности
- б) поведение человека
- в) реакция человека
- г) мотивация

4. Ученый, который разработал теорию выбора карьеры... (выберите один вариант ответа)

- а) К. Дэвис
- б) Г. Фордр
- в) Дж. Холланд
- г) А. Маслоу

5. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью недопущения ошибок... (выберите один вариант ответа)

- а) при замещении вакансий
- б) по требованию законодательства
- в) создания психологического климата
- г) мотивации и закрепления работников

Ключи

1.	а
2.	г
3.	г
4.	в
5.	а

6. Прочитайте текст и установите соответствие.

Соотнесите типы карьеры с их классификационными признаками

Типы карьеры по соответствующему признаку	Классификационные признаки
1. Суперавантюрная карьера	а) постепенное продвижение вверх, когда все зависит от управленческих качеств человека, в малой степени от протекции и связей.
2. Традиционная карьера –	б) предполагает очень высокую скорость продвижения с пропуском некоторых этапов карьерного развития, либо резкую смену сферы деятельности.
3. Последовательная карьера –	в) смена сферы деятельности в связи с изменениями внешней среды.
4. Прагматичная карьера	г) кризисный тип, характерен для периодов изменений, которые предполагают приспособление руководителя.
5. Отбывающий тип карьеры –	д) смена сферы деятельности с высокой скоростью продвижения, целеустремленность.
	е) свойственен руководителю, когда удержать занимаемую должность единственная цель.
	ё) ростом организации обусловлен должностной рост.

Запишите в таблицу выбранные буквы под соответствующими цифрами
Ключ

1	2	3	4	5
б	а	г	в	е

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: планировать перспективные цели собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Что включает разработка плана карьеры ?
2. Назовите внутренние факторы карьеры
3. Назовите внешние факторы карьеры.
4. В чем состоит карьерный потенциал личности?
5. Что включает в себя понятие формирование целей карьеры?

Ключи

1.	Список шагов, которые необходимо предпринять для достижения конечных целей в профессии: определение цели; исследование рынка труда; оценка ресурсов ; создание подробного руководства
2.	Способности человека, сфера интересов; · способность пробуждения, поддержания и развития. активности в решении профессиональных задач и продвижении в профессиональном мастерстве. Эта способность тесно связана темпераментом; · уверенность в собственных силах, стремление к лидерству, чувство долга и ответственности; · профессиональные знания и опыт; · интерес и способности к познанию и обретению опыта; · здоровье..
3.	Общие факторы (внеслужебные, внепрофессиональные) - семья, близкое окружение, макросреда, социальные нормы, культура, политика, знание жизни делового мира; · специальные (служебные, профессиональные) - организационная структура, кадровая политика, социальные и правовые норма деятельности, условия труда, закономерности кадрового продвижения
4.	Карьерный потенциал личности — это особенности человека, позволяющие спланировать и развивать карьеру так, чтобы получать не только материальный результат, но и удовлетворённость жизнью.

	При планировании профессиональной деятельности необходимо учитывать четыре субъективных фактора: психофизиологические характеристики ; индивидуальные свойства личности ;компетентности ; профессиональные ориентации.
5.	Формирование целей карьеры — это постоянный процесс, так как они меняются с возрастом и с ростом квалификации, знаний и других факторов. Цели: -заниматься видом деятельности или иметь должность, соответствующую самооценке и поэтому доставляющую моральное удовлетворение; -работу или должность, которая носит творческий характер; -работать по профессии или занимать должность, позволяющую достичь определённой степени независимости; -иметь работу или должность, которая хорошо оплачивается или позволяет одновременно получать большие побочные доходы; -иметь работу или должность, которая одновременно позволяет заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками планирования перспективных целей собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Практические задания:

1. Сформулируйте факторы, способствующие успешной профессиональной карьере. Заполните таблицу:

Личностные факторы	Ценностные факторы	Производственные факторы

2 Согласно американскому специалисту Д.Е. Сьюперу существуют три периода в динамике самооценки специалиста. Выберите из перечисленных лишний:

- 18 - 24 года - формирование самооценки;
- 25 - 35 лет - стабилизация представлений о себе;
- 36 - 44 года - консолидация представлений о себе;
- 45 - 65 лет - сохранение образа «я» и самооценки.

3. Проведите классификацию типа карьеры, заполнив соответствующие графы таблицы

Классификационный признак	Виды карьеры по соответствующему признаку
1.По отношению к организации	

4. Проведите классификацию типа карьеры, заполнив соответствующую графу таблицы

Классификационный признак	Виды карьеры по соответствующему признаку
1.По отношению к месту в организационной иерархии	

5.Дайте характеристику предложенным типовым конфигурациям карьеры

Наименование конфигурации карьеры	Дать характеристику
-----------------------------------	---------------------

1. Целевая карьера	
2. Монотонная карьера	
3. Спиральная карьера	
4. Стабилизационная карьера	
5. Затухающая карьера	

1.	Личностные факторы: мотивация на карьеру, личностные качества, самореализация, социальное признание. Ценностные факторы: социальные ценности, престиж развития карьеры. Производственные факторы: расширение производства, внедрение новых технологий и техники, качество и эффективность труда, потребность в развитии карьеры работника.
2.	18 - 24 года - формирование самооценки;
3.	Внутриорганизационная - сотрудник целенаправленно развивается внутри организации. Межорганизационная - для карьерного роста необходим переход в другую компанию.
4.	Вертикальная карьера характеризуется подъемом на более высокую ступень структурной иерархии, что означает повышение в должности и рост заработной платы. Горизонтальная карьера предполагает либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре.
5.	Целевая карьера - сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремиться к его достижению. Монотонная карьера — работник намечает раз и навсегда желаемый профессиональный статус и достигнув его не стремиться к карьерному продвижению в организационной иерархии даже при наличии возможностей улучшения своего социально профессионального и материального положения. Спиральная карьера — работник мотивирован к перемене видов деятельности и по мере их освоения продвигается по ступеням организационной иерархии. Стабилизационная карьера - специалист растет до определенного уровня и остается на нем достаточно долго, более семи лет. Затухающая карьера - сотрудник растет до определенного статуса, останавливается на нем, затем начинается нисходящее движение. Встречаясь с новым сотрудником, менеджер по персоналу должен учитывать этап карьеры, который он проходит в данный момент.

УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: способы реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

Тестовые задания закрытого типа

1. Карьера, которая предполагает чередование вертикального и горизонтального роста, называется....(выберите один вариант ответа)

- а) вертикальная
- б) горизонтальная
- в) ступенчатая

г)скрытая

2 Процесс управления деловой карьерой начинается ...(выберите один вариант ответа)

а)при приеме на работу;

б)после первого года работы;

в)после адаптации работника;

г)после достижения работником высшего уровня компетенции;

3.Ученый, который разработал теорию выбора карьеры в зависимости от принадлежности индивидуума к одному из 6 типов личности....(выберите один вариант ответа)

а)Дж.Холланд;

б)А.Маслоу;

в)Ф.Тейлор;

г)А.Маслоу;

4. Два основных вида ученые разделяют деловую карьеру в зависимости от места ее развития называются ...(выберите один вариант ответа)

а)бизнес-карьера, домашняя карьера;

б)социальная, политическая;

в)внутриорганизационная, межорганизационная;

г)вертикальная, горизонтальная;

5. Тип карьеры, при котором конкретный работник в процессе своей профессиональной деятельности проходит все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию в стенах одной организации называется ...(выберите один вариант ответа)

а)межорганизационная;

б)политическая;

в)внутриорганизационная;

г)зигзагообразная

Ключи

1.	в
2.	а
3.	а
4.	в
5.	в

6. Прочитайте текст и установите последовательность.

Установите последовательность этапов карьерного роста:

а) становления

б) предварительный

в) сохранения

г) продвижения

д) завершения

Ключ

	багвд
--	-------

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: реализовывать намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1.Теория ожиданий Врума

- 2.Первоначальные теории мотивации
- 3.Виды деловой карьеры
- 4.Теория двух факторов Герцберга
- 5.Теория справедливости Адамса

Ключи

1.	Теория описывает, как выбор людьми различных поведенческих альтернатив зависит от ожиданий их последствий. Теория ожиданий основывается на предпосылке, что действия людей определяются их целями и ожиданиями относительно возможности достижения этих целей.
2.	Согласно теории мотивации включают две основные точки зрения на вопрос мотивации: -Рационалистическая. Философы, которые придерживались этой точки зрения, считали, что человек является уникальным существом, не имеющим ничего общего с животными. -Иррационалистическая. Её последователи утверждали, что поведение животных отличается от поведения человека своей несвободой и неразумностью.
3.	Внутриорганизационная; межорганизационная; профессиональная -специализированная; профессиональная - неспециализированная; вертикальная; горизонтальная; центристемительная (скрытая); ступенчатая
4.	Теория, которая предполагает наличие двух групп факторов влияющих на мотивацию работников: гигиенические факторы (удерживающие на работе) — условия труда, размер зарплаты, взаимоотношения с коллегами и начальником. Факторы-мотиваторы (побуждающие к работе) — карьерный рост, возможность самореализации, признание заслуг
5.	Теория, которая утверждает, что люди всегда субъективно оценивают соотношение между полученным вознаграждением и затраченными на его достижение усилиями, а также сравнивают его с соотношением других работников, выполняющих аналогичную работу. То есть люди часто склонны считать, что они работают много, а получают мало, в то время как их коллеги работают меньше, а получают больше!

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: приемами и способами реализации намеченных цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда

Практические задания:

1. Главной задачей планирования и реализации деловой карьеры является обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер. Это взаимодействие предполагает выполнение ряда задач:

- достижение взаимосвязи целей организации и отдельного сотрудника;
- планирование карьеры конкретного сотрудника с целью учета его специфических потребностей и ситуаций;
- обеспечение открытости процесса управления карьерой;
- устранение «карьерных тупиков», в которых практически нет возможностей для развития сотрудника;
- формирование системы управления персоналом

Выберите вариант, который как Вы считаете, не имеет отношение к планированию и реализации карьеры.

2. Государство в области управления карьерой работников _____. Закончите предложение.

3. Определите модель карьеры которой свойственен длительный подъем по служебной лестнице, сопровождающийся ростом потенциала, знаний и опыта работника, затем получение определенной должности, на которой работник старается удержаться в течение длительного времени.

4. Определите этап карьеры, на котором ведущей моральной потребностью является стабилизация самовыражения, рост уважения

5. Конъюнктура на рынке труда и индивидуальная карьера работника _____. Закончите предложение.

1.	формирование системы управления персоналом
2.	формирует систему мер по достижению карьерных целей (экономическая и социальная политика, система образования, законодательная база); -: закрывает возможности «неудобным» лицам по занятию руководящих должностей во всех сферах жизни;
3.	Модель карьеры «трамплин»
4.	Данной характеристике соответствует этап завершения
5.	тесно связаны - если рынок труда развивается, то и возможности получить хорошую работу больше;

УК 6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Первый этап (пороговой уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «знать»: : критерии и показатели оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата;

Тестовые задания закрытого типа

1. К категории "внутреннего вознаграждения" относится ... (выберите один вариант ответа)

- а) сама работа
- б) зарплата
- в) карьера
- г) признание окружения

2. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры... (выберите один вариант ответа)

- а) горизонтального типа
- б) вертикального типа
- в) центростремительного типа
- г) потенциального типа

3. Если работник в рамках одной профессии проходит различные стадии карьеры, то это ... (выберите один вариант ответа)

- а) специализированная карьера
- б) вертикальная
- в) горизонтальная
- г) зигзагообразная;

4. Согласно теории ожиданий, человек получает удовлетворение от... (выберите один вариант ответа)

- а) справедливой оценки его деятельности
- б) получения справедливого вознаграждения
- в) участия в делах организации
- г) не участия в делах

5 Выплата за достижение конечных результатов организации или структурного подразделения, которая выплачивается из прибыли компании называется

...(выберите один вариант ответа)

- а) различные выплаты компенсаций
- б) минимальная заработная плата
- в) премия за основные результаты
- г) дотация

Ключи

1	г
2	а
3	а
4	б
5	в

6. Прочитайте текст и установите последовательность.

Установите последовательность этапов профессиональной карьеры:

- а) исследования
- б) роста
- в) сохранения достигнутого
- г) упрочнения карьеры
- д) спад

Ключ

	багвд
--	-------

Второй этап (продвинутый уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «уметь»: оценивать эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Задания открытого типа (вопросы для опроса):

1. Принципы управления временем как условие карьерного продвижения
2. Охарактеризуйте метод временных блоков
3. Сформулируйте правило десяти минут
4. Дайте определение внешней мотивации
5. Дайте определение внутренней мотивации

Ключи

1.	Четыре составляющие, которые лежат в основе принципов управления временем, являющиеся условием карьерного роста: контроль и чёткие интервалы времени; повышение эффективности временных затрат; планирование и приоритизация задач на день, неделю, месяц вперёд; создание мотивации для работы.
2.	Метод временных блоков. Под каждую задачу выделяется конкретное время. В этот период нельзя заниматься ничем другим
3.	Правило десяти минут. Нужно уговорить себя уделить задаче хотя бы десять минут. Если вышло только десять минут и задача не завершена, к ней нужно вернуться на следующий день и так далее.
4.	Мотивация, которая связана с вознаграждениями, признанием, бонусами и другими материальными или социальными поощрениями
5.	Мотивация, которая основана на собственных ценностях, интересах, стремлениях и удовлетворении от самого процесса работы.

Третий этап (высокий уровень) – показывает сформированность показателя компетенции «владеть»: навыками оценивания эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата

Практические задания:

Практические задания «Карьерный рост»

Необходимо отработать навыки исследования и планирования карьерной перспективы менеджера на основе анализа, проектирования и оценки преемственности продвижения кандидата.

На примере конкретных вариантов карьерного роста двух реально действующих менеджеров Второго Московского часового завода сравните и проанализируйте последовательность и перспективы их должностного продвижения.



Рисунок. Карьера менеджера: вариант А



Рисунок. Карьера менеджера: вариант Б

1.Используя рисунки А, Б ответьте : какой из представленных вариантов оценивается в коллективе завода как «блестящая карьера»?

2. Используя рисунки А, Б ответьте: какой из вариантов карьеры потребовал более длительного образования и профессиональной подготовки?
3. Используя рисунки А, Б ответьте: в каком из вариантов продвижение на вышестоящие должности более естественно и обоснованно?
4. Используя рисунки А, Б ответьте: на реализацию какого из вариантов карьеры потребовалось больше времени?
5. Используя рисунки А, Б ответьте: какой из вариантов перспективнее с точки зрения продвижения на должность директора завода?

1.	Вариант А
2.	Вариант Б
3.	Вариант А
4.	Вариант Б
5.	Вариант А

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме устного зачета.

Вопросы для зачета

1. Объект и предмет учебной дисциплины «Мотивация и карьерная навигация».
2. Понятие карьеры.
3. Сущностные карьеры в современных социально-экономических условиях.
4. Типология карьеры.
5. Этапы и стадии карьеры.
6. Модели карьеры.
7. Критерии успешной и эффективной карьеры.
8. Взаимосвязь профессионального самоопределения и карьеры.
9. Понятие личной карьеры.
10. Выбор карьеры.
11. Формирование целей карьеры.
12. Разработка плана карьеры.
13. Внутренние факторы карьеры.
14. Внешние факторы карьеры.
15. Гендерные факторы карьеры.
16. Влияние рынка труда на карьеру сотрудника.
17. Влияние личностных качеств сотрудника на его карьеру.
18. Карьерный потенциал личности и его структура.
19. Диагностика карьерного потенциала.
20. Карьерные кризисы и барьеры.
21. Оценка потребности в профессиональном развитии и обучении сотрудника.
22. Планирование обучения.
23. Методы и формы обучения.
24. Оценка результатов обучения.
25. Поддержание мотивации к обучению у сотрудника.
26. Эффективное управление временем как условие карьерного продвижения.
27. Способы и методы управления временем.
28. Самопрезентация на рынке труда.
29. Ориентация на рынке труда. Поиск работы.
30. Понятие и сущность мотивации.
31. Виды мотивации.

32. Жизненные цели и ценности в системе мотивации.
33. Содержательные теории мотивации. Теория иерархии человеческих потребностей А. Маслоу.
34. Содержательные теории мотивации. Духфакторная теория Ф. Герцберга.
35. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации МакКлелланда.
36. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации ERGАльдерфера.
37. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости.
38. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума.
39. Процессуальные теории мотивации. Теория мотивации Портера-Лоулера.
40. Мотивация как условие построения успешной карьеры.
41. Мотивационный подход к оценке карьеры.
42. Факторы мотивации карьеры.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для выполнения практических заданий студенту необходимы ручка, листы, для черновых подсчетов.

Текущий контроль

Тестирование для проведения текущего контроля в тестовой форме проводится с помощью системы дистанционного обучения MOODLE. На тестирование отводится 10 минут. Каждый вариант тестовых заданий включает 10 вопросов. Количество возможных вариантов ответов – 4 или 5. Студенту необходимо выбрать один правильный ответ. За каждый правильный ответ на вопрос присваивается 10 баллов. Шкала перевода: 9-10 правильных ответов – оценка «отлично» (5), 7-8 правильных ответов – оценка «хорошо» (4), 6 правильных ответов – оценка «удовлетворительно» (3), 1-5 правильных ответов – оценка «не удовлетворительно» (2).

Опрос как средство текущего контроля проводится в форме устных ответов на вопросы. Студент отвечает на поставленный вопрос сразу, время на подготовку к ответу не предоставляется.

Практические задания как средство текущего контроля проводятся в письменной форме. Студенту выдается задание и предоставляется 10 минут для подготовки к ответу.

Промежуточная аттестация

Зачет проводится путем подведения итогов по результатам текущего контроля. Если студент не справился с частью заданий текущего контроля, ему предоставляется возможность сдать зачет на итоговом контрольном мероприятии в форме ответов на вопросы к зачету или тестовых заданий к зачету. Форму зачета (опрос или тестирование) выбирает преподаватель.

Если зачет проводится в форме ответов на вопросы, студенту предлагается один или несколько вопросов из перечня вопросов к зачету. Время на подготовку к ответу не предоставляется.