

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Красноярский институт железнодорожного транспорта

- филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КРИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА

приказ ректора

от «08» мая 2020 г. № 268-1

Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль – Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

Часов по учебному плану – 72

зачет – 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	36	36
- лекции	18	18
- практики	18	18
Самостоятельная работа	36	36
Итого	72	72

КРАСНОЯРСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461.

Программу составил:

канд.техн.наук, доцент

Л.Д. Якимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление персоналом».

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Зав. кафедрой, канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование представлений о назначении карьеры в жизни и деятельности человека, создание направления личностного и профессионального развития студентов, обучение умению включать свой труд в контекст индивидуальных целей и ценностей, определяющих специфику встраивания личности в систему межличностных отношений.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	приобретение знаний о сущности, значении карьеры при решении вопросов профессиональной ориентации, трудоустройства, занятости и профессионального развития личности;
2	обучение технологиям карьерных продвижений личности, методам планирования и развития карьеры, подходам к типологии жизненной структуры и этапов карьеры;
3	изучение специфики составления резюме, карьерного портфолио, карьерного плана и схемы развития, системы оценки личностного и профессионального потенциала;
4	обучение умению находить нужную информацию, обрабатывать и использовать в соответствии с поставленными задачами, компетенции самосовершенствования, личностного и карьерного роста;
5	формирование специалиста, способного проводить практическое изучение коммуникативных процессов.
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности; – создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками; – популяризация научных знаний среди обучающихся; – содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества; – создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества; – совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудоового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологи профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
1	Б1.Б.06 Математика
2	Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера
3	Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений
4	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)
5	Б1.Б.10 Основы теории управления
6	Б1.Б.27 Психология
7	Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления
8	Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент
9	Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение
10	Б1.Б.15 Основы управления персоналом

11	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального страхования
12	Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации
13	Б1.В.04 Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе
2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:	
1	Б1.В.10 Управление персоналом организации
2	Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной
3	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-7 способностью к самоорганизации и самообразованию	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	иметь представление об основных каналах трудоустройства
Уметь	придерживаться этических норм реализации карьерной стратегии
Владеть	потребностью в профессиональном развитии и быть готовым к повышению своего уровня; навыками логического мышления, критического восприятия информации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	понятия, характеризующие карьерные стратегии личности как целенаправленное, долгосрочно ориентированное планирование и организация карьерных процессов
Уметь	выявлять потребности личности в реализации своего карьерного потенциала; осуществлять поиск решений и быть готовым нести за них ответственность
Владеть	стремлением к постоянному саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	основы планирования карьеры и особенности функционирования рынка труда и образовательных услуг, принципы организации своего рабочего и личного времени
Уметь	применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования
Владеть	способностью к совершенствованию в профессиональной деятельности, используя навыки карьерные навыки поведения в сфере профессиональной деятельности
ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы социального статуса работника
Уметь	анализировать проблемы трудоустройства и связанные с этим профессиональные проблемы
Владеть	методами исследования путей включения личности в социальное управление и самоуправление; методами разработки проектов, программ и других материалов перспективной деятельности в области развития карьеры
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные этапы, виды и закономерности развития карьерных стратегий
Уметь	формулировать практические рекомендации по оптимизации процесса карьерного роста и совершенствования умения и навыков коммуникативной деятельности
Владеть	технологиями принятия организационных решений в области занятости, трудоустройства, предпринимательства
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	методики проектирования социальных процессов;
Уметь	использовать стратегии и тактики взаимодействия с коллективом, профессионально выявлять причины возможной безработицы
Владеть	эффективными инструментами, механизмами и технологиями, позволяющими влиять на жизнедеятельность коллектива
В результате освоения дисциплины обучающийся должен:	
Знать:	
1	основы планирования карьеры и особенности функционирования рынка труда и образовательных услуг принципы организации своего рабочего и личного времени

2	методики проектирования социальных процессов
3	понятия, характеризующие карьерные стратегии личности как целенаправленное, долгосрочно ориентированное планирование и организация карьерных процессов
4	основные этапы и закономерности развития карьерных стратегий
5	основные виды карьерных стратегий
6	основы социального статуса работника
7	иметь представление об основных каналах трудоустройства
Уметь:	
1	осуществлять поиск решений и быть готовым нести за них ответственность
2	анализировать проблемы трудоустройства и связанные с этим профессиональные проблемы
3	профессионально выявлять причины возможной безработицы
4	применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования
5	выявлять потребности личности в реализации своего карьерного потенциала
6	формулировать практические рекомендации по оптимизации процесса карьерного роста и совершенствования умения и навыков коммуникативной деятельности
7	придерживаться этических норм реализации карьерной стратегии
8	использовать стратегии и тактики взаимодействия с коллективом
Владеть:	
1	потребностью в профессиональном развитии и быть готовым к повышению своего уровня
2	технологиями принятия организационных решений в области занятости, трудоустройства, предпринимательства;
3	методами исследования путей включения личности в социальное управление и самоуправление
4	методами разработки проектов, программ и других материалов перспективной деятельности в области развития карьеры
5	эффективными инструментами, механизмами и технологиями, позволяющими влиять на жизнедеятельность коллектива
6	навыками логического мышления, критического восприятия информации
7	способностью к совершенствованию в профессиональной деятельности, используя навыки карьерные навыки поведения в сфере профессиональной деятельности
8	стремлением к постоянному саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часы	Код компет.	Учебная лит-ра, ресурсы сети
	Раздел 1 Концептуальные основы карьеры и карьерной стратегии				
1.1	Карьера работника как объект управления в современной организации /Лек/	6	6	ПК-4	6.1.1.1
1.2	Карьера работника как объект управления в современной организации /Пр/	6	6	ПК-4	6.1.1.1
1.3	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	12	ПК-4	6.1.1.1
	Раздел 2 Состояние и стратегические ориентиры карьерного развития в организации и на государственной службе.				
2.1	Методология и технологии управления карьерой персонала в организации /Лек/	6	6	ПК-4	6.1.2.3, 6.1.2.4
2.2	Методология и технологии управления карьерой персонала в организации /Пр/	6	6	ПК-4	6.1.2.3, 6.1.2.4
2.3	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	12	ПК-4	6.1.2.2, 6.1.2.3, 6.1.2.4
	Раздел 3 Принципы и технологии самоуправления карьерой. Карьерные деформации на государственной службе				
3.1	Стратегия и тактика самоменеджмента /Лек/	6	6	ОК-7	6.1.2.5, 6.1.2.1, 6.1.2.6
3.2	Стратегия и тактика самоменеджмента /Пр/	6	6	ОК-7	6.1.2.5, 6.1.2.1, 6.1.2.6

3.3	Проработка лекционного материала. Подготовка к практическим занятиям. Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	12	ОК-7	6.1.2.5, 6.1.2.1, 6.1.2.6, 6.1.2.7, 6.1.2.8, 6.1.2.9, 6.1.2.10
5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ					
Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации.					
Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.					

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ				
6.1. Учебная литература				
6.1.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.1.1	Сотникова С.И.	Управление персоналом: деловая карьера: Учебное пособие [Электронный ресурс]. — http://new.znaniium.com/catalog/product/501180	М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2016.	100 % online
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.2.1	Кларк Тим	Твоя бизнес-модель: Системный подход к построению карьеры: Практическое пособие / Остервальдер А., Кларк Т., Пинье И. -- 258 с.: ISBN 978-5-9614-6553-2 - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/1003586	М.: Альпина Паблишер, 2018.	100% online
6.1.2.2	Дотлих Дэвид	11 врагов руководителя: Модели поведения, способные разрушить карьеру и бизнес: Научно-популярное / Дотлих Д. -- 186 с.: ISBN 978-5-9614-6912-7 - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/1001957	М.: Альпина Паблишер, 2018.	100 % online
6.1.2.3	Старилов Ю.Н.	Государственная служба и служебное право : учеб. пособие / Ю.Н. Старилов. - 240 с. - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/945328	М. : Норма : ИНФРА-М, 2018.	100 % online
6.1.2.4	Абузьярова Н.А.	Антикоррупционная этика и служебное поведение : науч.-практич. пособие / Н.А. Абузьярова, М.В. Залоило, В.И. Кузнецов [и др.] ; под ред. И.И. Кучерова, А.М. Цирина. — 124 с. - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/989724	М. : ИНФРА-М : Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2019	100 % online
6.1.2.5	Исаченко И.И.	Основы самоменеджмента : учебник / И.И. Исаченко. — 312 с. — (Высшее образование). - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/1004402	М. : ИНФРА-М, 2019.	100% online
6.1.2.6	Лапыгин Ю.Н.	Формирование стратегии: деловые игры -- 322 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-16-105440-6 (online) - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/753484	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016.	100 % online
6.1.2.7	Касноча Бен	Жизнь как стартап: Строй карьеру по законам Кремниевой долины / Хоффман Р., Касноча Б. -- 237 с.: ISBN 978-5-9614-2227-6 - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/912733	М.: Альпина Пабл., 2016.	100 % online
6.1.2.8	Щербаков Борис	Топ-менеджер. Как построить карьеру в международной корпорации: Учебное пособие / Щербаков Б. - 200 с.: 70x100 1/16 (Переплёт) ISBN 978-5-9614-5227-3 - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/925652	М.: Альпина Пабл., 2016.	100 % online
6.1.2.9	Темплар Ричард	Правила карьеры: Все, что нужно для служебного роста / Темплар Р. - 242 с.: ISBN 978-5-9614-5176-4 - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/916132	М.: Альпина Пабл., 2016.	100 % online

6.1.2.1 0	Румянцева Е.	Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры / Румянцева Е. - 197 с.: ISBN 978-5-9614-0791-4 - Режим доступа: http://new.znaniium.com/catalog/product/923707	М.: Альпина Пабли., 2016.	100 % online
6.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: http://umcздт.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.3	Znaniium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: http://new.znaniium.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: http://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.			
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.			
6.2.9	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://dcnti.krw.rzd . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789. Microsoft Office Standard 2013 Russian OLP NL Academic Edition (дог №2 от 29.05.2014 – 100 лицензий; дог №0319100020315000013-00 от 07.12.2015 – 87 лицензий).			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не используется			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не используется			
7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ				
7.1	Корпуса А, Л, Т, Н КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И			
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Мультимедийная аппаратура, электронные презентации, видеоматериалы, доска, мел, видеофильмы, презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), наглядные пособия (презентации).			
7.3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки;			

	– компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.4	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.
8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям:</p> <ul style="list-style-type: none"> • технологии построения карьеры персонала; • карьерные стратегии; • модель личностного профессионального роста.
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что они проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения практических ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> – посещаемость практических занятий; – эффективность работы студента в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - составление плана и тезисов ответа; - подготовка сообщений на семинаре; - ответы на контрольные вопросы; - подготовка к тестированию; - решение задач; - подготовка к практическому занятию; - подготовка к тестированию; - подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС,	

доступной обучающемуся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КриЖТ ИрГУПС)
<http://irbis.krsk.igups.ru>

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика**

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

Дисциплина «Карьерная стратегия и служебная тактика» участвует в формировании компетенции:

ОК-7: способностью к самоорганизации и самообразованию;

ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ОК-7 при освоении образовательной программы (очное обучение)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Б1.Б.06 Математика	1,2	1,2
		Б1.В.ДВ.02.01 Технологии личной эффективности HR-менеджера	2	2
		Б1.В.ДВ.02.02 Кадровые технологии профилактики коррупционных правонарушений	2	2
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков (ознакомительная)	2	2
		Б1.Б.10 Основы теории управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.01 Социология и психология управления	3	3
		Б1.В.ДВ.09.02 Социопсихологический менеджмент	3	3
		Б1.Б.27 Психология	3	3
		Б1.Б.21 Культура речи и деловое общение	4	4
		Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика	6	5
		Б2.В.03(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	6	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ПК-4 при освоении образовательной программы (очное обучение)

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-4	знанием основ	Б1.В.ДВ.13.01 Основы социального	3	1

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
	социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	страхования		
		Б1.В.ДВ.13.02 Социальная политика организации	3	1
		Б1.Б.15 Основы управления персоналом	4	2
		Б1.В.04 Кадровые технологии на государственной и муниципальной службе	5	3
		Б1.В.19 Карьерная стратегия и служебная тактика	6	4
		Б1.В.10 Управление персоналом организации	7	5
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	6

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ОК-7
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Раздел 1 Концептуальные основы карьеры и карьерной стратегии. Раздел 2 Состояние и стратегические ориентиры карьерного развития в организации и на государственной службе. Раздел 3 Принципы и технологии самоуправления карьерой. Карьерные деформации на государственной службе.	Минимальный уровень	Знать иметь представление об основных каналах трудоустройства; Уметь придерживаться этических норм реализации карьерной стратегии; Владеть потребностью в профессиональном развитии и быть готовым к повышению своего уровня; навыками логического мышления, критического восприятия информации;
			Базовый уровень	Знать понятия, характеризующие карьерные стратегии личности как целенаправленное, долгосрочно ориентированное планирование и организация карьерных процессов Уметь выявлять потребности личности в реализации своего карьерного потенциала; осуществлять поиск решений и быть готовым нести за них ответственность, Владеть стремлением к постоянному саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства;
			Высокий уровень	Знать основы планирования карьеры и особенности функционирования рынка труда и образовательных услуг, принципы организации своего рабочего и личного времени;

				Уметь применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования;
				Владеть способностью к совершенствованию в профессиональной деятельности, используя навыки карьерные навыки поведения в сфере профессиональной деятельности;

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ПК-4
планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)		
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Раздел 1 Концептуальные основы карьеры и карьерной стратегии.	Минимальный уровень	Знать основы социального статуса работника		
				Уметь анализировать проблемы трудоустройства и связанные с этим профессиональные проблемы;		
				Владеть методами исследования путей включения личности в социальное управление и самоуправление; методами разработки проектов, программ и других материалов перспективной деятельности в области развития карьеры;		
				Раздел 2 Состояние и стратегические ориентиры карьерного развития в организации и на государственной службе.	Базовый уровень	Знать основные этапы, виды и закономерности развития карьерных стратегий;
						Уметь формулировать практические рекомендации по оптимизации процесса карьерного роста и совершенствования умения и навыков коммуникативной деятельности;
						Владеть технологиями принятия организационных решений в области занятости, трудоустройства, предпринимательства;
		Раздел 3 Принципы и технологии самоуправления карьерой. Карьерные деформации на государственной службе.	Высокий уровень	Знать методики проектирования социальных процессов;		
				Уметь использовать стратегии и тактики взаимодействия с коллективом, профессионально выявлять причины возможной безработицы;		
				Владеть эффективными инструментами, механизмами и технологиями, позволяющими влиять на жизнедеятельность коллектива.		

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины (очное обучение)**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)	Наименование оценочного средства (форма проведения)
6 семестр				
		Раздел 1 Концептуальные основы карьеры и карьерной стратегии.		ПК-4
1	1-6	Текущий контроль	Карьера работника как объект управления в современной организации	ПК-4 Конспект лекций (письменно)
2	1-6	Текущий контроль	Карьера работника как объект управления в современной организации	ПК-4 Сообщение, доклад
3	6	Текущий контроль	Раздел 1 Концептуальные основы карьеры и карьерной стратегии	ПК-4 Тестирование (компьютерные технологии)
		Раздел 2 Состояние и стратегические ориентиры карьерного развития в организации и на государственной службе		ПК-4
4	7-12	Текущий контроль	Методология и технологии управления карьерой персонала в организации	ПК-4 Конспект лекций (письменно)
5	7-12	Текущий контроль	Методология и технологии управления карьерой персонала в организации	ПК-4 Сообщение, доклад
6	12	Текущий контроль	Раздел 2 Состояние и стратегические ориентиры карьерного развития в организации и на государственной службе	ПК-4 Тестирование (компьютерные технологии)
		Раздел 3 Принципы и технологии самоуправления карьерой. Карьерные деформации на государственной службе		ОК-7
7	13-18	Текущий контроль	Стратегия и тактика самоменеджмента	ОК-7 Конспект лекций (письменно)
8	13-18	Текущий контроль	Стратегия и тактика самоменеджмента	ОК-7 Сообщение (устно), доклад (устно)
9	18	Текущий контроль	Раздел 3 Принципы и технологии самоуправления карьерой. Карьерные деформации на государственной службе	ОК-7 Тестирование (компьютерные технологии)
10	18	Промежуточная аттестация – зачет	Разделы 1-3	ПК-4 ОК-7 Тестирование по дисциплине (компьютерные технологии)

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

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов
2	Задания репродуктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать знания фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умения правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенной темы (раздела) дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы сообщений
3	Задания реконструктивного уровня	Средство, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы докладов
4	Тестирование	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
Промежуточная аттестация			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	Типовые тестовые задания

Критерии и шкалы оценивания компетенции в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета (в конце шестого семестра), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенции

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий репродуктивного уровня (сообщения)

Критерии	Показатели
1. Новизна текста Макс. - 20 баллов	- актуальность проблемы и темы; - новизна и самостоятельность в постановке проблемы, в формулировании нового аспекта выбранной для анализа проблемы; - наличие авторской позиции, самостоятельность суждений.
2. Степень раскрытия сущности проблемы Макс. - 30 баллов	- соответствие плана теме реферата/сообщения; - соответствие содержания теме и плану реферата/сообщения; - полнота и глубина раскрытия основных понятий проблемы; - обоснованность способов и методов работы с материалом; - умение работать с литературой, систематизировать и структурировать материал; - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения по рассматриваемому вопросу, аргументировать основные положения и

Критерии	Показатели
	выводы.
3. Обоснованность выбора источников Макс. - 20 баллов	- круг, полнота использования литературных источников по проблеме; - привлечение новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.).
4. Соблюдение требований к оформлению Макс. - 15 баллов	- правильное оформление ссылок на используемую литературу; - грамотность и культура изложения; - владение терминологией и понятийным аппаратом проблемы; - соблюдение требований к объему реферата/сообщения; - культура оформления: выделение абзацев. - подготовка презентационного материала
5. Грамотность Макс. - 15 баллов	- отсутствие орфографических и синтаксических ошибок, стилистических погрешностей; - отсутствие опечаток, сокращений слов, кроме общепринятых; - литературный стиль.

Сообщение оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Критерии и шкала оценивания результатов выполнения заданий реконструктивного уровня (доклада)

Критерии	Показатели
1. Актуальность Макс. - 30 баллов	- исследовательский характер работы. - новизна исследования, эвристичность. - актуальность работы. практическая и/или теоретическая значимость
2. Содержание и структура Макс. - 40 баллов	- соответствие структуры работы общепринятым требованиям для научных трудов - грамотность и логичность изложения - анализ литературы по теме.
4. Наглядность и оригинальность Макс. - 30 баллов	- наличие таблиц и рисунков - личный вклад автора в исследование - оригинальность не менее 75%

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- 86 – 100 баллов – «отлично»;
- 70 – 75 баллов – «хорошо»;
- 51 – 69 баллов – «удовлетворительно»;
- менее 51 балла – «неудовлетворительно».

Баллы учитываются в процессе текущей оценки знаний программного материала.

Критерии и шкала оценивания тестирования при текущем контроле

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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

3.1 Темы по написанию конспекта

1. Карьера работника как объект управления в современной организации.
2. Методология и технологии управления карьерой персонала в организации.
3. Стратегия и тактика самоменеджмента.

3.2 Типовые задания для выполнения заданий репродуктивного уровня (сообщения)

Ниже приведены образцы типовых заданий для подготовки сообщений, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Образец типового задания для подготовки сообщения по теме «Карьера работника как объект управления в современной организации»

1. Карьерное пространство.
2. Ресурсная база карьеры.
3. Основания карьеры.
4. Норма карьеры.
5. Направления и скорость карьеры.
6. Условия карьеры.
7. Причины карьеры.
8. Факторы карьеры: понятие и классификация.
9. Карьерная систематика.

Образец типового задания для подготовки сообщения по теме «Методология и технологии управления карьерой персонала в организации»

1. Служебное поведение.
2. Деловая этика.
3. Документальные примеры деловой этики в организации.
4. Понятие методологии в науке.
5. Методы управления персоналом.

6. Циклы управления.
7. Основные подходы в управлении.
8. Понятие и классификация технологий.
9. Понятие и классификация технологий.

Образец типового задания для подготовки сообщения
по теме «Стратегия и тактика самоменеджмента»

1. Модели поведения.
2. Антикоррупционная этика.
3. Планирование карьеры.
4. Самопрезентация.
5. Профессиональная ориентация.
6. Бизнес-модель саморазвития.
7. Жизненный цикл человека.
8. Поиск работы.
9. Служебные коммуникации.

3.3 Типовые задания для выполнения заданий реконструктивного уровня (доклада)

Образец типового задания для подготовки доклада
по теме «Карьера работника как объект управления в современной организации»

1. Классификация кризисов профессиональной карьеры в зависимости от содержания.
2. Классификация кризисов профессиональной карьеры в зависимости от ее условий и причин.
3. Социально-психологические программы поддержки профессиональной карьеры.
4. Экономико-организационные программы поддержки профессиональной карьеры.

Образец типового задания для подготовки доклада
по теме «Методология и технологии управления карьерой персонала в организации»

1. Инструменты построения деловой карьеры в организации.
2. Механизмы управления деловой карьеры в коммерческой организации.
3. Механизмы управления деловой карьеры на государственной службе.
4. Теоретические аспекты управления карьерой персонала в организации.

Образец типового задания для подготовки доклада
по теме «Стратегия и тактика самоменеджмента»

1. Системный подход к построению карьеры.
2. Процессный подход к построению карьеры.
3. Модели поведения, способные разрушить карьеру и бизнес.
4. Диагностика психотипов человека и прогнозирование их служебного поведения.

3.4 Типовые тестовые задания

3.4.1 Типовые тестовые задания по разделам

Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Типовые тестовые задания по разделу 1 «Концептуальные основы карьеры и карьерной стратегии»

Структура теста по разделу (время – 40 мин)

Тестовые задания	Количество тестовых заданий в тесте	Количество баллов за одно тестовое задание
Тестовые задания для оценки знаний	12	3
Тестовые задания для оценки умений	4	6
Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности	2	10
Итого	18 ТЗ в тесте	Максимальный балл за тест - 80

Типовые тестовые задания для оценки знаний (3 б.)

1	К какому этапу относится передача собственного опыта: а) первоначальная стадия б) стадия отставки + в) стадия стабильной работы
2	Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным: а) личностные + б) кадровые в) кризисные
3	В какой период идет процесс роста квалификации работника, продвижение по служебной лестнице: а) этап сохранения б) этап становления в) этап продвижения +
4	По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности?: а) Дж. Локка б) Дж. Голланда + в) М. Вебера
5	Какие две группы условий влияют на формирование карьеры: а) субъективные и объективные + б) особенные и специфические в) специфические и субъективные
6	Что понимается под текучестью кадров: а) число принятых работников б) уволившиеся работники в) движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника или организации +
7	Карьера – это: а) отношения между предпринимателями б) процесс профессионального роста человека + в) система общественного труда
8	От чего не зависит реализация плана развития карьеры:

	а) погодных условий + б) заметного положения в организации в) эффективного партнерства с руководителем
9	Какой уровень не могут иметь социально-трудовые отношения: а) групповой б) простой + в) смешанный
10	Какой этап не включается в управление планированием карьеры: а) увольнение работника + б) разработка плана развития карьеры в) обучение нового сотрудника
11	В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека: а) политических б) социальных в) экономических +
12	Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры: а) государство + б) руководитель в) работник

Типовые тестовые для оценки умений (6 б.)

1.	Выберите три стороны, которые учитываются в процессе планирования карьеры: а) руководитель, помощник руководителя, работник б) работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов + в) работодатель, работник, помощник руководителя
2.	Выберите тип социально-трудовых отношений, формируемый при довлеющей роли государства в социально-трудовых отношениях: а) солидарность; б) патернализм;+ в) социальное партнерство; г) субсидиарность; д) дискриминация; ж) конфликт.
3.	Выберите тип социально-трудовых отношений, формируемый при согласовании важнейших социально-трудовых интересов между работодателями и работниками на основе сотрудничества: а) солидарность; б) патернализм; в) социальное партнерство;+ г) субсидиарность; д) дискриминация; ж) конфликт.
4.	Выберите тип социально-трудовых отношений, предполагающий как основу стремление человека к самоответственности, самореализации и отсутствие стремления к перенесению ответственности на общество: а) солидарность; б) патернализм; в) социальное партнерство; г) субсидиарность;+ д) дискриминация; ж) конфликт.

Типовые тестовые для оценки навыков и (или) опыта деятельности (10 б.)

1.	Какой уровень описывает взаимосвязь между объединениями работников?
----	---

	а) простой; б) групповой;+ в) смешанный; г) индивидуальный.
2.	Какой блок не является предметом в социально-трудовых отношениях? а) социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; б) социально-трудовые отношения безработицы;+ в) социально-трудовые отношения занятости; г) социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Типовые тестовые задания по разделу 2 «Состояние и стратегические ориентиры карьерного развития в организации и на государственной службе»

Структура теста по разделу (время – 40 мин)

Тестовые задания	Количество тестовых заданий в тесте	Количество баллов за одно тестовое задание
Тестовые задания для оценки знаний	12	3
Тестовые задания для оценки умений	4	6
Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности	2	10
Итого	18 ТЗ в тесте	Максимальный балл за тест - 80

Типовые тестовые задания для оценки знаний (3 б.)

	Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия: а) экономические + б) общие в) административные
2	Что представляют собой правила управления деловой карьерой: а) принципы поведения индивида в организации б) принципы поведения индивида в обществе в) принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста +
3	Мероприятия по управлению деловой карьерой: а) понижают преданность работника интересам организации б) увеличивают текучесть кадров в) повышают производительность труда +
4	Кто может быть субъектом социально-трудовых отношений: а) организация б) индивидуум + в) юридическое лицо
5	Управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана продвижения работника называется: а) развитие персонала б) развитие карьеры в) планирование карьеры +
6	Какие преимущества создает для организации развитие карьеры: а) удовлетворенность трудом б) возможность планировать профессиональный рост в) сокращение текучести кадров +
7	Какие преимущества создает для работника развитие карьеры: а) возможность планировать профессиональный рост + б) сокращение текучести кадров в) высокая лояльность сотрудников
8	Как определяется этап карьеры: а) фазы развития профессионала

	б) временной период развития личности в) оба варианта верны + г) нет верного ответа
9	Оценка трудовой деятельности определяется степенью соответствия а) трудовой дисциплины б) квалификации в) договорной дисциплины г) все ответы верны +
10	Человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется: а) государство; б) работодатель;+ в) наемный работник; г) бизнесмен.
11	Каким процессом является процесс формирования целей карьеры? а) временным б) периодическим в) постоянным+
12	По какому показателю не осуществляется классификация управленческих карьер? а) последовательность должностей б) перспективная ориентация в) время года+ г) скорость продвижения.

Типовые тестовые для оценки умений (6 б.)

	Выберите этап, который не входит в этапы карьеры: а) этап сохранения б) этап планирования + в) этап становления
2.	Уберите лишний этап карьеры: а) этап становления б) конечный этап + в) этап сохранения г) этап завершения
3.	Какие объективные условия формирования карьеры связаны с изменением форм собственности? а) социально-экономические б) кризисные в) общие г) кадровые+
4.	Определите характеристику, которая не входит в типологию построения карьеры: а) уровень притязаний б) самооценка в) управление+ г) локус контроля

Типовые тестовые для оценки навыков и (или) опыта деятельности (10 б.)

	Выберите лишнюю модель вариантов карьер: а) трамплин б) мост+ в) лестница г) змея
2.	Сколько типов подходов построения карьеры наиболее часто встречается в реальной жизни? а) 2

- б) 4
- в) 6+
- г) 8

Типовые тестовые задания по разделу 3 «Принципы и технологии самоуправления карьерой. Карьерные деформации на государственной службе»

Структура теста по разделу (время – 40 мин)

Тестовые задания	Количество тестовых заданий в тесте	Количество баллов за одно тестовое задание
Тестовые задания для оценки знаний	12	3
Тестовые задания для оценки умений	4	6
Тестовые задания для оценки навыков и (или) опыта деятельности	2	10
Итого	18 ТЗ в тесте	Максимальный балл за тест - 80

Типовые тестовые задания для оценки знаний (3 б.)

	Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры: а) постановка личных конечных целей карьеры б) оценка жизненной ситуации в) анализ внутренней среды предприятия +
2	Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры: а) стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная б) предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки + в) первая, вторая, третья, заключительная
3	Какой возрастной промежуток длится этап завершения: а) от 45 до 60 лет б) от 30 до 45 лет в) от 60 до 65 лет +
4	Какой возрастной промежуток длится этап сохранения: а) от 45 до 60 лет + б) от 30 до 45 лет в) от 60 до 65 лет
5	При планировании карьеры различают следующие типы целей: а) личные, общественные б) объективные, субъективные в) личные, предметные, индустриальные +
6	По характеру протекания различают типы карьеры а) прямолинейный и криволинейный б) линейный и нелинейный+ в) горизонтальный и вертикальный г) продвигающийся и неподвигающийся
7	К какому типу подходов к построению карьеры относится сознательная карьера, не склонная к необдуманным решениям? а) мастер б) иллюзионист в) альпинист+ г) муравей д) коллекционер ж) узурпатор
8	К какому типу подходов к построению карьеры относится работа строго по конкретным задачам из-за боязни совершить ошибку?

	<ul style="list-style-type: none"> а) мастер б) иллюзионист в) альпинист г) муравей+ д) коллекционер ж) узурпатор
9	<p>К какому типу подходов к построению карьеры относится надежда в жизни в основном на себя, движение по карьерной лестнице?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) мастер б) иллюзионист в) альпинист г) муравей д) коллекционер ж) узурпатор+
10	<p>Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры</p> <ul style="list-style-type: none"> а) оценка жизненной ситуации б) анализ внутренней среды предприятия+ в) постановка личных конечных целей карьеры г) частные цели и планы деятельности
11	<p>Что представляют собой правила управления деловой карьерой</p> <ul style="list-style-type: none"> а) принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста+ б) принципы поведения индивида в обществе в) принципы поведения индивида в организации г) нет правильного ответа.
12	<p>Какую цель преследует этап прохождения собеседования</p> <ul style="list-style-type: none"> а) получение приглашения на собеседование б) произвести выгодное впечатление на работодателя в) получение приглашения на вакантную должность+ г) выбор из предложенных вакансий

Типовые тестовые для оценки умений (6 б.)

	<p>От 25 до 30 лет длится какой этап карьеры:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) этап становления + б) этап продвижения в) этап сохранения
2.	<p>Уберите лишний вид карьеры по содержанию происходящих изменений в процессе карьерного движения выделяют следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) властная б) статусная в) монетарная г) собственноручная+
3.	<p>Выберите тип целей, которой нет при планировании карьеры?</p> <ul style="list-style-type: none"> а) личные б) общие+ в) предметные г) инструментальные
4.	<p>Выберите типы целей, которые ставятся при планировании карьеры</p> <ul style="list-style-type: none"> а) личные, предметные, индустриальные+ б) объективные, субъективные в) личные, общественные г) только личные

Типовые тестовые для оценки навыков и (или) опыта деятельности (10 б.)

	<p>Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки</p>
--	---

	а) властная б) квалификационная+ в) статусная г) монетарная
2.	Кто в организации составляет графики продвижения работников? а) экономист б) разработчик в) специалист по планированию карьеры+ г) программист

3.4.2 Типовые тестовые задания по дисциплине

Тестирование проводится по окончанию и в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Тесты формируются из фонда тестовых заданий по дисциплине.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытой формы (ТЗ с выбором одного или нескольких правильных ответов);

ОТЗ – тестовое задание открытой формы (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме)).

Структура тестовых материалов по дисциплине «Карьерная стратегия и служебная тактика»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-4: знанием основ социализации, профориентации и	1. Карьера работника как объект управления в современной	Карьера работника как объект управления в современной организации	Знания	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Профессиональная карьера работника	Знания	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ

Компетенция	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	2. Методология и технологии управления карьерой персонала в организации	Организационная карьера работника	Знания	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Основы служебного поведения	Знания	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Методология управления карьерой персонала в современной организации	Знания	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Технологии управления карьерой персонала в организации	Умения	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
ОК-7: способностью к самоорганизации и и самообразованию	3. Стратегия и тактика самоджменента	Стратегия самоджменента	Знания	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Тактика самоджменента	Знания	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Системный подход к построению карьеры	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
Итого				80 – ЗТЗ 80 - ОТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

*Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины*

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

Норма времени – 45 мин.

1. Какие методы имеют косвенный характер управленческого воздействия:
 - а) экономические +
 - б) общие
 - в) административные

2. Правила управления деловой карьерой представляют собой принципы ... (поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста).

3. Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:
 - а) личностные +

- б) кадровые
- в) кризисные

4. Процесс роста квалификации работника, продвижение по служебной лестнице, осуществляется на этапе ... (продвижения).

5. Мероприятия по управлению деловой карьерой:

- а) понижают преданность работника интересам организации
- б) увеличивают текучесть кадров
- в) повышают производительность труда +

6. По мнению какого автора выбор карьеры – это выражение личности? (Дж. Голланда)

7. Что понимается под текучестью кадров:

- а) число принятых работников
- б) уволившиеся работники
- в) движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью работника или организации +

8. Группы условий, влияющих на формирование карьеры, это ... и объективные. (субъективные)

9. От чего не зависит реализация плана развития карьеры:

- а) погодных условий +
- б) заметного положения в организации
- в) эффективного партнерства с руководителем

10. Карьера – это процесс ... человека. (профессионального роста)

11. Какой уровень не могут иметь социально-трудовые отношения:

- а) групповой
- б) простой +
- в) смешанный

12. Этап, не включаемый в управление планированием карьеры, это ... работника. (увольнение)

13. В каких отношениях предпринимательская деятельность становится одной из важных форм участников человека:

- а) политических
- б) социальных
- в) экономических +

14. Управление развитием персонала в нужном для организации направлении, характеризующееся составлением плана продвижения работника называется... (планирование карьеры).

15. Какие стороны не учитываются в процессе планирования карьеры:
- а) государство +
 - б) руководитель
 - в) работник
16. Важнейшая экономическая роль человека – его участие в процессе ... (труда).
17. Какие преимущества создает для организации развитие карьеры:
- а) удовлетворенность трудом
 - б) возможность планировать профессиональный рост
 - в) сокращение текучести кадров +
18. Какой возрастной промежуток длится этап завершения? От... до ... (от 60 до 65 лет)

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Конспект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока выполнения конспекта должен довести до сведения обучающихся тему конспекта и указать необходимую учебную литературу. Темы и перечень необходимой учебной литературы выложены в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Конспект должен быть выполнен в установленный преподавателем срок. Конспекты в назначенный срок сдаются на проверку
Тест	Тестирование проводится либо во внеаудиторное время, либо на практическом занятии. Во время проведения теста пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения тестирования, доводит до обучающихся тему тестирования, количество заданий в тесте, время выполнения теста, правило оценивания результатов и название информационного ресурса расположения теста.
Задания репродуктивного уровня (сообщение)	Выполнение заданий репродуктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме может быть разное количество в зависимости от сложности темы. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию

	проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий.	
Задания реконструктивного уровня (доклад)	Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий	
Зачет	Проведение промежуточной аттестации в форме зачета позволяет сформировать среднюю оценку по дисциплине по результатам текущего контроля (для студентов очной). Так как оценочные средства, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. Для чего преподаватель находит среднюю оценку уровня сформированности компетенций у обучающегося, как сумму всех полученных оценок, деленную на число этих оценок.	
	Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля	
	Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
	Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
	Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»
	Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета, то обучающийся сдает зачет. Зачет проводится в форме тестирования. Тестирование проводится с использованием компьютерных технологий. Варианты тестовых заданий формируются рандомно из базы ТЗ. Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КриЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ	

Задания, по которым проводятся контрольно-оценочные мероприятия, оформляются в соответствии с положением о формировании фонда оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации, не выставляются в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС, а хранятся на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.