

Подписано цифровой подписью: АНОО ВО
"СИБИТ"

Причина: Я утвердил этот документ
DN: ИНН ЮЛ=7707329152, E=uc@tax.gov.ru,
ОГРН=1047707030513, C=RU, S=77 Москва, L=г.
Москва, STREET="ул. Неглинная, д. 23",
O=Федеральная налоговая служба, CN=Федеральная
налоговая служба

УТВЕРЖДЕНО:

Ректор

Родионов М. Г.

(протокол от 29.01.2025 № 5)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «ПСИХОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) подготовки: Психология управления

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Формы обучения: очная, очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2025

Срок получения образования: Очная форма обучения – 4 года
Очно-заочная форма обучения – 4 года 6 месяца(-ев)

Объем: в зачетных единицах: 3 з.е.
в академических часах: 108 ак.ч.

г. Омск, 2025

Разработчики:

Сотрудник по договору гпх (прочие), департамент очного обучения Русецкая К. Е.

**Рецензенты:**

Черкевич Елена Анатольевна, к.психол.н., доцент, доцент кафедры психологии ОмГПУ

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденного приказом Минобрнауки от 29.07.2020 № 839, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по управлению персоналом", утвержден приказом Минтруда России от 09.03.2022 № 109н; "Специалист по подбору персонала (рекрутер)", утвержден приказом Минтруда России от 09.10.2015 № 717н; "Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утвержден приказом Минтруда России от 24.07.2015 № 514н; "Психолог в социальной сфере", утвержден приказом Минтруда России от 14.09.2023 № 716н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1		Руководитель образовательной программы	Шамис В. А.	Согласовано	29.01.2025, № 5

Содержание

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Место дисциплины в структуре ОП
4. Объем дисциплины и виды учебной работы
5. Содержание дисциплины
 - 5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий
 - 5.2. Содержание разделов, тем дисциплины
6. Рекомендуемые образовательные технологии
7. Оценочные материалы текущего контроля
8. Оценочные материалы промежуточной аттестации
9. Порядок проведения промежуточной аттестации
10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
 - 10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы
 - 10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся
 - 10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине
 - 10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование
11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование у обучающихся психологических знаний и практических умений в области анализа, планирования и сопровождения профессиональной карьеры личности с акцентом на развитие компетенций карьерного самоопределения, карьерного менеджмента и диагностики профессионального потенциала

Задачи изучения дисциплины:

- Изучение основных отечественных и зарубежных психологических теорий и моделей профессиональной карьеры;
- Освоение инструментов диагностики профессиональных склонностей, мотивации, карьерных предпочтений и компетенций;
- Формирование представлений о принципах и стратегиях карьерного саморазвития и самоорганизации;
- Овладение методами разработки индивидуальных карьерных траекторий и планов с учётом принципов непрерывного образования (lifelong learning) и самоменеджмента;
- Изучение технологий карьерного менеджмента и сопровождения сотрудников в организациях, включая планирование, оценку и развитие персонала;
- Анализ психологических аспектов построения карьеры в различных организационных контекстах: государственной службе, предпринимательстве и корпоративной среде;
- Развитие навыков консультирования по вопросам карьеры и построения индивидуальных профессиональных траекторий.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

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

УК-6.1 Знает основные принципы самовоспитания и самообразования, исходя из требований рынка труда

Знать:

УК-6.1/Зн8 Основные принципы самовоспитания и самообразования в контексте текущих требований рынка труда, включая методы определения личных карьерных целей

УК-6.1/Зн9 Подходы к организации времени и планирования образовательной деятельности, способствующие эффективному саморазвитию

УК-6.1/Зн10 Роль непрерывного образования и профессионального развития в карьере, включая ресурсы и инструменты для обеспечения lifelong learning

УК-6.2 Умеет демонстрировать самоконтроль и рефлексия, позволяющие самостоятельно корректировать обучение по выбранной траектории

Уметь:

УК-6.2/Ум8 Демонстрировать навыки самоконтроля и рефлексии, позволяющие анализировать свой образовательный процесс и вносить коррективы в обучение в соответствии с карьерными целями

УК-6.2/Ум9 Управлять своей познавательной деятельностью, эффективно удовлетворяя образовательные интересы и потребности, а также выбирать ресурсы для самообразования

УК-6.2/Ум10 Разрабатывать индивидуальные планы саморазвития, учитывая временные рамки и жизненные обстоятельства, а также оценивать их актуальность и результативность по мере продвижения по карьерной траектории

ПК-1 Способен провести работу с персоналом организации с целью отбора, оценки и аттестации сотрудников

ПК-1.1 Знает приемы, методы работы с персоналом организации, процесс проведения отбора, оценки и аттестации персонала

Знать:

ПК-1.1/Зн10 Основные концепции и модели психологии карьеры, такие как теория профессионального развития, типологии личностных и профессиональных интересов

ПК-1.1/Зн11 Методы диагностики профессиональных склонностей, мотивации, компетенций и карьерных предпочтений

ПК-1.1/Зн12 Процедуры проведения карьерных интервью, инструменты профориентационной и профессиональной диагностики, а также требования к оформлению кадровой документации и отчетности

ПК-1.2 Умеет осуществлять подбор эффективных методов оценки личностных качеств и характеристик персонала с целью подбора и отбора кадров, проводить аттестацию сотрудников

Уметь:

ПК-1.2/Ум11 Проводить профессиональные консультативные беседы, выявлять интересы и мотивации сотрудников для определения их карьерных целей

ПК-1.2/Ум12 Использовать психодиагностические средства для оценки профессиональных склонностей, потенциала и развития карьеры сотрудников

ПК-1.2/Ум13 Анализировать результаты диагностики и разрабатывать эффективные планы карьерного развития и профессионального роста на основе полученных данных

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Психология карьеры» относится к формируемой участниками образовательных отношений части образовательной программы и изучается в семестре(ах):
Очная форма обучения - 7, Очно-заочная форма обучения - 8.

Предшествующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Практикум по психологии управления;

Психология развития и возрастная психология;

Тайм-менеджмент;

Управление персоналом;

Учебно-воспитательный семинар;

Последующие дисциплины (практики) по связям компетенций:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы;

Практикум по психологии управления;

Преддипломная практика;

Психология ведения переговоров;

Психология профессионального отбора и профессиональной пригодности;

Учебно-воспитательный семинар;

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Седьмой семестр	108	3	74	2	36	36	25	Зачет (9)
Всего	108	3	74	2	36	36	25	9

Очно-заочная форма обучения

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Консультации (часы)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация (часы)
Восьмой семестр	108	3	50	2	24	24	54	Зачет (4)
Всего	108	3	50	2	24	24	54	4

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Очная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соотношенные с результатами освоения программы
Раздел 1. Психология карьеры: понятие, структура и социокультурные контексты	12		4	4	4	УК-6.1 ПК-1.1
Тема 1.1. Карьера как психологический и социальный феномен: история и современные подходы	6		2	2	2	

Тема 1.2. Социокультурные детерминанты построения карьеры: гендер, возраст, среда.	6		2	2	2	
Раздел 2. Карьерные сценарии: динамика, кризисы, личностные и внешние факторы	19		8	6	5	УК-6.1 УК-6.2
Тема 2.1. Этапы карьерного развития и кризисы карьеры	9		4	2	3	
Тема 2.2. Внутренние и внешние ресурсы карьерной устойчивости: личность, среда, возможности.	10		4	4	2	
Раздел 3. Карьерный самоменеджмент и рефлексия: стратегии и инструменты	20		8	8	4	УК-6.2
Тема 3.1. Принципы и инструменты карьерного самоменеджмента: планирование, цели, ценности.	10		4	4	2	
Тема 3.2. Карьерная рефлексия и самооценка: как формировать и корректировать профессиональный путь.	10		4	4	2	
Раздел 4. Методы анализа карьерного потенциала и профиля сотрудника	16		4	8	4	ПК-1.1 ПК-1.2
Тема 4.1. Подходы к оценке карьерных установок, интересов, мотивации (не через диагностику пригодности).	8		2	4	2	
Тема 4.2. Интерпретация карьерных профилей: кейсовый и консультативный подход.	8		2	4	2	
Раздел 5. Организационные практики карьерного развития: планирование и сопровождение	20	2	8	6	4	ПК-1.2
Тема 5.1. Внутриорганизационное карьерное планирование и развитие: цели, этапы, модели.	8		4	2	2	
Тема 5.2. Карьерное сопровождение в HR: коучинг, наставничество, кадровый резерв.	12	2	4	4	2	
Раздел 6. Карьерные траектории в разных секторах: бизнес, госслужба, НКО, самозанятые	12		4	4	4	ПК-1.2

Тема 6.1. Особенности построения карьеры в бизнесе, предпринимательстве и гибких формах занятости.	6		2	2	2
Тема 6.2. Карьера в госсекторе и НКО: ограничения, возможности, карьерные стратегии.	6		2	2	2
Итого	99	2	36	36	25

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела, темы	Всего	Консультации	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения, соответствующие результатам освоения программы
Раздел 1. Психология карьеры: понятие, структура и социокультурные контексты	17		4	4	9	УК-6.1 ПК-1.1
Тема 1.1. Карьера как психологический и социальный феномен: история и современные подходы	8		2	2	4	
Тема 1.2. Социокультурные детерминанты построения карьеры: гендер, возраст, среда.	9		2	2	5	
Раздел 2. Карьерные сценарии: динамика, кризисы, личностные и внешние факторы	17		4	4	9	УК-6.1 УК-6.2
Тема 2.1. Этапы карьерного развития и кризисы карьеры	8		2	2	4	
Тема 2.2. Внутренние и внешние ресурсы карьерной устойчивости: личность, среда, возможности.	9		2	2	5	
Раздел 3. Карьерный самоменеджмент и рефлексия: стратегии и инструменты	17		4	4	9	УК-6.2
Тема 3.1. Принципы и инструменты карьерного самоменеджмента: планирование, цели, ценности.	8		2	2	4	
Тема 3.2. Карьерная рефлексия и самооценка: как формировать и корректировать профессиональный путь.	9		2	2	5	

Раздел 4. Методы анализа карьерного потенциала и профиля сотрудника	17		4	4	9	ПК-1.1 ПК-1.2
Тема 4.1. Подходы к оценке карьерных установок, интересов, мотивации (не через диагностику пригодности).	8		2	2	4	
Тема 4.2. Интерпретация карьерных профилей: кейсовый и консультативный подход.	9		2	2	5	
Раздел 5. Организационные практики карьерного развития: планирование и сопровождение	19	2	4	4	9	ПК-1.2
Тема 5.1. Внутриорганизационное карьерное планирование и развитие: цели, этапы, модели.	8		2	2	4	
Тема 5.2. Карьерное сопровождение в HR: коучинг, наставничество, кадровый резерв.	11	2	2	2	5	
Раздел 6. Карьерные траектории в разных секторах: бизнес, госслужба, НКО, самозанятые	17		4	4	9	ПК-1.2
Тема 6.1. Особенности построения карьеры в бизнесе, предпринимательстве и гибких формах занятости.	8		2	2	4	
Тема 6.2. Карьера в госсекторе и НКО: ограничения, возможности, карьерные стратегии.	9		2	2	5	
Итого	104	2	24	24	54	

5.2. Содержание разделов, тем дисциплин

Раздел 1. Психология карьеры: понятие, структура и социокультурные контексты

Тема 1.1. Карьера как психологический и социальный феномен: история и современные подходы

Рассматриваются ключевые этапы становления понятия «карьера» в зарубежной и отечественной психологии. Анализируются различные подходы к определению карьеры: как последовательности профессиональных ролей, как личного проекта, как социокультурного феномена. Затрагиваются типы карьер (властная, монетарная, поливариативная) и особенности их восприятия в разных культурных и организационных контекстах.

Тема 1.2. Социокультурные детерминанты построения карьеры: гендер, возраст, среда.

Изучаются факторы, влияющие на карьерное развитие: пол, возраст, этнокультурная принадлежность, социальное происхождение. Обсуждается влияние стереотипов и социальных ожиданий на выбор и реализацию карьерной траектории. Анализируются трансформации карьерных моделей в условиях цифровой экономики и постиндустриального общества.

Раздел 2. Карьерные сценарии: динамика, кризисы, личностные и внешние факторы

Тема 2.1. Этапы карьерного развития и кризисы карьеры

Изучаются карьерные сценарии как формы развития профессиональной биографии: линейные, волнообразные, ступенчатые, циклические. Рассматриваются поворотные точки и переходные этапы: выбор первого направления, смена сферы, выход на управленческую позицию, завершение активной карьеры. Особое внимание уделяется типам карьерных кризисов (раннего старта, плато, поздней переоценки) и способам их диагностики как маркеров этапной трансформации траектории.

Тема 2.2. Внутренние и внешние ресурсы карьерной устойчивости: личность, среда, возможности.

Анализируются ресурсы, поддерживающие карьерную устойчивость на разных этапах: личностные качества (адаптивность, самоэффективность, рефлексивность), социальная поддержка, институциональные условия. Обсуждаются способы накопления карьерного капитала и преодоления барьеров: профессиональных, социальных, организационных. Рассматриваются практики ресурсной профилактики и восстановления при перегрузках и потере мотивации.

Раздел 3. Карьерный самоменеджмент и рефлексия: стратегии и инструменты

Тема 3.1. Принципы и инструменты карьерного самоменеджмента: планирование, цели, ценности.

Рассматривается концепция карьерного самоменеджмента как системы осознанного управления своим профессиональным развитием. Изучаются технологии постановки карьерных целей, приоритизации и формирования ценностной базы. Разбираются инструменты самоорганизации и управления временем в контексте карьерного роста: карьерные карты, стратегические матрицы, план развития компетенций.

Тема 3.2. Карьерная рефлексия и самооценка: как формировать и корректировать профессиональный путь.

Изучаются психологические механизмы рефлексии и самооценки в контексте осмысления пройденного карьерного пути и планирования будущего. Обсуждаются техники карьерной самодиагностики, ведения карьерного дневника, анализа профессиональных достижений и неудач. Делается акцент на практиках регулярной переоценки целей в условиях изменяющегося рынка труда и личной динамики.

Раздел 4. Методы анализа карьерного потенциала и профиля сотрудника

Тема 4.1. Подходы к оценке карьерных установок, интересов, мотивации (не через диагностику пригодности).

Рассматриваются современные методы и подходы к выявлению карьерных установок, предпочтений и внутренней мотивации сотрудников. Обсуждаются такие инструменты, как шкалы карьерных якорей, опросники карьерных стилей, карты мотивационных драйверов. Делается акцент на интерпретации результатов в контексте построения карьерных стратегий, а не оценки соответствия должности.

Тема 4.2. Интерпретация карьерных профилей: кейсовый и консультативный подход.

Анализируются методы интеграции данных о карьерных ориентирах, мотивации и потенциале в комплексный профиль сотрудника. Изучаются принципы консультативной интерпретации, визуализации результатов и составления рекомендаций для карьерного роста. Практическое внимание уделяется кейсам: разбору ситуаций, выявлению барьеров, выбору направлений развития.

Раздел 5. Организационные практики карьерного развития: планирование и сопровождение

Тема 5.1. Внутриорганизационное карьерное планирование и развитие: цели, этапы, модели.

Рассматриваются модели карьерного планирования в организациях: вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, гибкая карьера. Изучаются этапы проектирования внутриорганизационной траектории, принципы карьерной политики и подходы к формированию индивидуальных планов развития сотрудников. Анализируются связи между карьерными ожиданиями работников и целями бизнеса.

Тема 5.2. Карьерное сопровождение в HR: коучинг, наставничество, кадровый резерв.

Изучаются формы и методы карьерного сопровождения, реализуемые в HR-практике: карьерный коучинг, наставничество, программа преемственности. Особое внимание уделяется роли руководителя и HR-специалиста в поддержке карьерного роста. Рассматриваются критерии формирования и оценки эффективности кадрового резерва и систем мотивационного продвижения.

Раздел 6. Карьерные траектории в разных секторах: бизнес, госслужба, НКО, самозанятые

Тема 6.1. Особенности построения карьеры в бизнесе, предпринимательстве и гибких формах занятости.

Анализируются специфика карьерного поведения в коммерческом секторе, у индивидуальных предпринимателей, фрилансеров и самозанятых. Рассматриваются нетиповые карьерные сценарии: портфельная карьера, проектная занятость, карьерный рост через экспертизу. Обсуждаются риски и преимущества гибких моделей карьеры, а также механизмы самопродвижения и саморазвития в условиях отсутствия формального карьерного лифта.

Тема 6.2. Карьера в госсекторе и НКО: ограничения, возможности, карьерные стратегии.

Рассматриваются особенности карьерного роста в государственных и некоммерческих организациях: иерархичность, регламентированность, конкурсные процедуры. Изучаются возможные модели продвижения, ключевые барьеры (в т.ч. «стеклянный потолок») и стратегии их преодоления. Обсуждается влияние организационной культуры, статуса и миссии на формирование карьерных ожиданий и поведения сотрудников.

6. Рекомендуемые образовательные технологии

7. Порядок проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация: Очная форма обучения, Зачет, Седьмой семестр.

1) электронное тестирование в системе Moodle.

Время на выполнение ограничено, повторное прохождение не допускается.

2) вопросы для устного ответа на зачете

Промежуточная аттестация: Очно-заочная форма обучения, Зачет, Восьмой семестр.

1) электронное тестирование в системе Moodle.

Время на выполнение ограничено, повторное прохождение не допускается.

2) вопросы для устного ответа на зачете

8. Оценочные материалы текущего контроля

Раздел 1. Психология карьеры: понятие, структура и социокультурные контексты

Контролируемые ИДК: ПК-1.1 УК-6.1

Тема 1.1. Карьера как психологический и социальный феномен: история и современные подходы

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий;

б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,

б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Историческая эволюция понятия «карьера»: от административного подъёма к индивидуальной стратегии развития.

Карьера как психологическая и социальная конструкция: понятийные границы и основания.

Сравнительный анализ понятий: профессиональный путь, карьерный рост, трудовая биография.

Понятие деловой карьеры в узком и широком смысле: функциональные и субъективные трактовки.

Типология карьер: характеристика властной, монетарной, комбинированной, поливариативной моделей.

Значение субъективной картины карьеры в формировании профессиональной идентичности.

Практическое задание:

1. Составьте сравнительную таблицу понятий: «карьера», «трудовая биография», «профессиональный путь», «карьерный рост». Укажите 3 ключевых различия.
2. Напишите мини-эссе (до 1 страницы) на тему: «Что для меня означает успешная карьера?». Используйте понятия из лекции.

Тема 1.2. Социокультурные детерминанты построения карьеры: гендер, возраст, среда.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:
 - а) посещение лекционных и практических занятий;
 - б) соблюдение дисциплины.
2. Работа на лекционных занятиях:
 - а) ведение конспекта лекций,
 - б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.
3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Гендер как переменная карьерного поведения: социокультурные паттерны и институциональные ограничения.

Возрастные аспекты построения карьеры: возможности и нормативные ожидания на различных этапах жизненного цикла.

Влияние этнокультурных и классовых факторов на карьерную мобильность.

Понятие «стеклянного потолка» и «липкого пола» в контексте карьерной стратификации.

Роль организационной культуры и социальных норм в формировании карьерных траекторий.

Трансформация карьерных моделей в условиях глобализации, цифровизации и нестабильного рынка труда.

Практическое задание

1. Выполните анализ социальных факторов, повлиявших на карьерный путь одного известного человека (по выбору). Представьте результат в виде структурированной схемы.
2. Составьте таблицу «Карьерные ожидания разных поколений» (X, Y, Z) по 4 критериям: ценности, цели, стиль работы, представление об успехе.

Раздел 2. Карьерные сценарии: динамика, кризисы, личностные и внешние факторы

Контролируемые ИДК: УК-6.1 УК-6.2

Тема 2.1. Этапы карьерного развития и кризисы карьеры

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:
 - а) посещение лекционных и практических занятий;
 - б) соблюдение дисциплины.
2. Работа на лекционных занятиях:
 - а) ведение конспекта лекций,
 - б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.
3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Современные подходы к описанию карьерной траектории: от стабильной модели к концепции многофазных переходов.

Классификация этапов карьерного развития: профессиональное становление, рост,

стабилизация, переоценка, завершение.

Особенности карьерных кризисов: типология, триггеры, психологические маркеры.

Карьерное плато: организационные и индивидуальные причины, стратегии выхода.

Влияние социопрофессионального окружения на переживание и осмысление кризисных этапов.

Понятие точки перегиба в карьере: диагностические признаки и поддерживающие механизмы.

Практическое задание

1. Разработайте типовую карьерную траекторию для специалиста вашей будущей сферы: этапы, возможные кризисы, точки перехода. Представьте в виде схемы.

2. Проанализируйте один из карьерных кризисов (по выбору: плато, выгорание, смена сферы) и предложите стратегию его преодоления.

3. Работая в мини-группах (3–4 человека), смоделируйте карьерную траекторию для специалиста одной из выбранных сфер (например, психолог, инженер, педагог). Укажите ключевые этапы, возможные кризисные зоны, карьерные повороты. Защитите модель перед группой.

Форма контроля/оценочное средство: Письменное задание

Вопросы/Задания:

1. Выполнение реферата

Тематика и номер темы для выполнения реферата определяется по таблице, представленной в Приложении №4.

Тема 2.2. Внутренние и внешние ресурсы карьерной устойчивости: личность, среда, возможности.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

а) посещение лекционных и практических занятий;

б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

а) ведение конспекта лекций,

б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Внутренние ресурсы карьерной устойчивости: самооффективность, адаптивность, карьерная рефлексивность.

Психологическая устойчивость как фактор преодоления профессиональной нестабильности.

Роль социальных связей, наставничества и профессионального окружения в поддержке карьерной траектории.

Институциональные ресурсы и карьерные возможности: доступ к обучению, участие в проектах, кадровые программы.

Карьерный капитал как интегративная характеристика потенциала профессионального роста.

Стратегии восстановления при утрате мотивации или карьерной дезориентации.

Практическое задание

1. Составьте личную ресурсную карту: внутренние и внешние ресурсы, поддерживающие вашу карьерную устойчивость.

2. Индивидуально заполните матрицу: «Мои ресурсы устойчивости» (внутренние/внешние, краткосрочные/долгосрочные). Затем в парах обменяйтесь картами и дайте друг другу обратную связь по скрытым/недооценённым ресурсам.

3. Проведите SWOT-анализ (сильные/слабые стороны, возможности/угрозы) своей предполагаемой профессиональной траектории.

Раздел 3. Карьерный самоменеджмент и рефлексия: стратегии и инструменты

Контролируемые ИДК: УК-6.2

Тема 3.1. Принципы и инструменты карьерного самоменеджмента: планирование, цели, ценности.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Карьерный самоменеджмент как форма сознательного управления профессиональной траекторией: сущность и структура.

Целеполагание в карьере: критерии формулировки целей, различие между краткосрочными и долгосрочными ориентирами.

Ценности как ориентиры в стратегическом управлении карьерой: методы их актуализации и оценки.

Инструменты самоменеджмента: карьерная карта, план развития, SMART-модели, матрица приоритетов.

Роль навыков самоорганизации и тайм-менеджмента в управлении карьерным продвижением.

Препятствия для реализации самоменеджмента: прокрастинация, внешняя зависимость, карьерная неосознанность.

Практическое задание

- 1. Разработайте личную «карьерную SMART-цель» на 3 года. Обоснуйте её реалистичность.
- 2. Заполните шаблон индивидуального плана развития (IPD) на 6 месяцев с учётом профессиональных целей и ценностей.
- 3. Разработайте собственный карьерный компас: выделите 4 ключевые ценности, 3 приоритетных карьерных ориентира (например: стабильность, рост, миссия), 2 рисков фактора и 1 ограничение. Представьте результат в виде схемы или инфографики и защитите в малой группе.
- 4. Составьте индивидуальную матрицу «срочность–важность» (по Эйзенхауэру) по задачам карьерного развития на ближайший семестр. Краткая устная защита структуры перед группой.

Тема 3.2. Карьерная рефлексия и самооценка: как формировать и корректировать профессиональный путь.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Карьерная рефлексия как механизм осмысления профессионального опыта: уровни и формы проявления.

Самооценка профессиональной эффективности: методы, ошибки, влияние на карьерные решения.

Техники и приёмы карьерной рефлексии: ведение дневника развития, SWOT-анализ, «точки роста».

Осознанная корректировка карьерной траектории: условия, поводы, инструменты.

Значение критических ситуаций и ретроспективного анализа для формирования зрелой карьерной позиции.

Связь карьерной рефлексии с мотивацией к обучению и внутренней готовностью к изменениям.

Практическое задание

1. Проведите рефлексивный анализ своего профессионального пути за последние 5 лет (или с начала учёбы): ключевые события, выводы, уроки.

2. На основе опросника или структурированных вопросов (предоставленных преподавателем) заполните шаблон карьерной саморефлексии. Выделите 3 карьерных инсайта и 1 зону риска.

3. Работа в парах: один — «карьерный консультант», другой — «рефлексирующий студент». Проведите мини-интервью (5–7 минут), направленное на прояснение ключевых этапов и решений в личной профессиональной траектории.

4. Напишите структурированную карьерную автобиографию (500–700 слов), выделяя поворотные моменты и ключевые решения.

Раздел 4. Методы анализа карьерного потенциала и профиля сотрудника

Контролируемые ИДК: ПК-1.1 ПК-1.2

Тема 4.1. Подходы к оценке карьерных установок, интересов, мотивации (не через диагностику пригодности).

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Карьерные установки: сущность, типология, влияние на поведение в организации.

Мотивационные профили сотрудников: внутренние и внешние мотиваторы карьерного развития.

Методики изучения карьерных предпочтений: опросники, шкалы, самоотчёты.

Карьерные якоря как проявление устойчивых профессиональных ориентаций.

Дифференциация между карьерными интересами и профессиональными склонностями.

Практические ограничения и возможности использования самоотчётных методик в контексте карьерного консультирования.

Практическое задание

1. Пройдите и проанализируйте одну из методик оценки карьерных установок (предложенную преподавателем). Оформите результаты в таблицу.

2. Составьте индивидуальный карьерный профиль на основе самоанализа: карьерные якоря, мотиваторы, тип ориентации.
3. Разработайте 3 диагностических вопроса для оценки карьерной мотивации сотрудника и кратко обоснуйте их релевантность. Представление в общем круге.
4. Создайте мини-анкету (не более 6 вопросов) для первичной диагностики карьерной ориентации студентов 3 курса. Определите, какие шкалы/параметры вы хотите измерить и как интерпретировать результат. Презентация и обоснование концепции в малых группах.

Форма контроля/оценочное средство: Практическое задание

Вопросы/Задания:

1. Выполнение кейса

Кейс выбирают по соответствию первой буквы фамилии студента и номера кейса, в соответствии с Приложением № 5.

Тема 4.2. Интерпретация карьерных профилей: кейсовый и консультативный подход.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Понятие «карьерный профиль»: структура, элементы, способы визуализации.

Принципы анализа карьерных кейсов: выявление ключевых мотивов, ограничений, точек роста.

Формулирование рекомендаций на основе карьерной диагностики: баланс между реалистичностью и мотивацией.

Этические аспекты консультативной интерпретации и работы с чувствительной карьерной информацией.

Сценарии консультативной обратной связи: от типовых шаблонов к индивидуализированным траекториям.

Роль карьерного консультанта/HR-специалиста в интерпретации и сопровождении карьерного профиля.

Практическое задание

1. Подготовьте план консультативной обратной связи (на 5–7 пунктов) для гипотетического клиента по результатам диагностики.
2. Получите карточку кейса (описание гипотетического сотрудника). В парах составьте краткий «психологический портрет» его карьерной ситуации и дайте 2 рекомендации по развитию.
3. На основе реального или смоделированного опыта (можно вымышленного), составьте схему «карьерного профиля» человека: ключевые компетенции, установки, барьеры, ресурсы и цели. Используйте табличную или визуальную форму. Краткая защита.
4. Проведите в парах «ролевую мини-консультацию»: один — HR, второй — сотрудник с неясной карьерной мотивацией. Задача — выявить мотивы, составить краткий план шагов.

Раздел 5. Организационные практики карьерного развития: планирование и сопровождение

Контролируемые ИДК: ПК-1.2

Тема 5.1. Внутриорганизационное карьерное планирование и развитие: цели, этапы, модели.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Цели карьерного планирования в организации: согласование интересов сотрудника и стратегии компании.

Основные модели карьерного планирования: иерархическая, сетевая, ступенчатая, гибкая.

Этапы разработки индивидуального карьерного плана: диагностика, целеполагание, маршрутизация, оценка рисков.

Связь планирования с развитием ключевых компетенций и кадровым резервом.

Роль HR-службы и руководителя в сопровождении реализации карьерных планов.

Ограничения и риски формализации карьерных траекторий в корпоративной среде.

Практическое задание

1. Разработайте индивидуальный карьерный план для вымышленного сотрудника, включая этапы, цели и метрики оценки.
2. В группах разработайте проект индивидуального карьерного плана для сотрудника среднего звена (кейсы раздаются преподавателем). План должен включать: 1) цель, 2) 3 этапа продвижения, 3) возможные барьеры, 4) поддерживающие ресурсы. Представление в формате защиты.
3. Составьте сравнительную таблицу моделей карьерного планирования: вертикальная, ступенчатая, проектная, гибкая.

Тема 5.2. Карьерное сопровождение в HR: коучинг, наставничество, кадровый резерв.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:

- а) посещение лекционных и практических занятий;
- б) соблюдение дисциплины.

2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Формы карьерного сопровождения в организации: коучинг, наставничество, карьерный трекинг.

Сравнение подходов: директивные и недирективные методы сопровождения.

Наставничество как инструмент передачи профессионального опыта и формирования корпоративной идентичности.

Карьерный коучинг: цели, методики, отличие от консультирования.

Подходы к формированию и сопровождению кадрового резерва: критерии отбора, этапы подготовки, траектории включения.

Оценка эффективности программ карьерного сопровождения: количественные и качественные

показатели.

Практическое задание

1. Разработайте схему карьерного сопровождения для молодого специалиста: наставник, оценка, развитие.
2. Оформите сценарий мини-сессии карьерного коучинга (сценарий 5 вопросов, задачи, гипотетический результат).
3. Сформируйте пары и по предложенному шаблону проведите «коучинговую сессию» (10 минут) на тему: «Следующий шаг в моей карьере». Один участник задаёт поддерживающие и проясняющие вопросы, второй формулирует реальный шаг. Затем участники меняются ролями.

Раздел 6. Карьерные траектории в разных секторах: бизнес, госслужба, НКО, самозанятые

Контролируемые ИДК: ПК-1.2

Тема 6.1. Особенности построения карьеры в бизнесе, предпринимательстве и гибких формах занятости.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:
 - а) посещение лекционных и практических занятий;
 - б) соблюдение дисциплины.
2. Работа на лекционных занятиях:
 - а) ведение конспекта лекций,
 - б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.
3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Типовые карьерные сценарии в коммерческом секторе: вертикальный рост, переход в проектное управление, предпринимательская траектория.

Понятие «портфельной карьеры» и её реализация в условиях gig-экономики.

Отличие карьерной логики фрилансера и самозанятого от корпоративного специалиста.

Мотивационные драйверы и риски карьерной нестабильности в гибкой занятости.

Кейсы: сравнение траекторий — наёмный менеджер в корпорации vs предприниматель в сфере услуг.

Самопродвижение как часть карьерной стратегии: личный бренд, профессиональное сообщество, цифровое присутствие.

Практическое задание

1. Сравните карьерные стратегии в малом бизнесе и крупной компании по 5 критериям (старт, риски, мотивация, рост, устойчивость).
2. Разработайте пример портфельной карьеры специалиста: 3–4 сферы параллельной занятости, роли и перспективы.

Тема 6.2. Карьера в госсекторе и НКО: ограничения, возможности, карьерные стратегии.

Форма контроля/оценочное средство: Посещение и работа на лекционных и практических занятиях

Вопросы/Задания:

1. Посещение занятий:
 - а) посещение лекционных и практических занятий;
 - б) соблюдение дисциплины.
2. Работа на лекционных занятиях:

- а) ведение конспекта лекций,
- б) активность на лекции, формирование умения формулировать вопросы лектору.

3. Работа на практических занятиях:

Вопросы для обсуждения:

Иерархичность и формализованность карьерных маршрутов в государственной службе.

Принципы конкурсного продвижения и правила включения в кадровый резерв госструктур.

Карьера в НКО: особенности горизонтального роста, миссионерская мотивация, ротация функций.

Барьеры карьерного развития в негибких структурах: административные ограничения, эффект «стеклянного потолка».

Сравнительный анализ карьерных ожиданий и траекторий в НКО и государственном секторе.

Кейсы: анализ биографий — руководитель благотворительной организации vs государственный служащий.

Практическое задание

1. Проанализируйте карьерную траекторию одного госслужащего и одного представителя НКО (по описанию/кейсу). Выделите барьеры и возможности.
2. Подготовьте сравнительный отчёт по карьерным стратегиям в госсекторе и НКО по 5 показателям: формализация, гибкость, мотивация, темпы роста, вовлечённость.

9. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Очная форма обучения, Седьмой семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-6.1 УК-6.2 ПК-1.1 ПК-1.2

Вопросы/Задания:

1. Выполнить итоговое задание

Выполнить итоговое задание из Приложения №6,7

Очно-заочная форма обучения, Восьмой семестр, Зачет

Контролируемые ИДК: УК-6.1 УК-6.2 ПК-1.1 ПК-1.2

Вопросы/Задания:

1. Выполнить итоговое задание

Выполнить итоговое задание из Приложения №6,7

10. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

10.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Козьяков, Р. В. Психология управления: учебное пособие для студентов высших учебных заведений: учебное пособие / Р. В. Козьяков. - 2-е изд. - Москва: Директ-Медиа, 2024. - 204 с. - 978-5-4499-3959-3. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/708124> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Психология управления: электронное учебное пособие (тексто-графические учебные материалы): учебное пособие / сост. Н. А. Канина. - Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2015. - 74 с. - 978-5-8353-1848-3. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=481622> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Науменко, А. Е. Планирование карьеры: хрестоматия / А. Е. Науменко. - Тюмень: Тюменский государственный университет, 2016. - 218 с. - 978-5-400-011832. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574614> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

4. Мальцева, Ю. А. Психология управления: учебное пособие / Ю. А. Мальцева, О. Ю. Яценко. - Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2016. - 95 с. - 978-5-7996-1777-6. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690149> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

5. Шуванов, В. И. Социальная психология управления: учебник / В. И. Шуванов. - Москва: Юнити-Дана, 2017. - 464 с. - 978-5-238-01629-0. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=685151> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Как построить идеальную карьеру: научно-популярное издание / С. А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 317 с. - 978-5-4475-3667-1. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/272219> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации: монография / С. А. Шапиро. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 221 с. - 978-5-4475-2545-3. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/272165> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

3. Подольская, О. А. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся: методические рекомендации к проведению семинарских занятий: учебно-методическое пособие / О. А. Подольская. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 58 с. - 978-5-4475-8208-1. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=443654> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

4. Толочек, В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен: научная литература / В. А. Толочек. - Москва: Институт психологии РАН, 2017. - 264 с. - 978-5-9270-0352-5. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695630> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

5. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации: учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. - Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 301 с. - 978-5-4475-9323-0. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://doi.org/10.23681/469693> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

6. Юртаева, Н. И. Проектирование карьерного роста: учебно-методическое пособие / Н. И. Юртаева. - Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2019. - 100 с. - 978-5-7882-2628-6. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612990> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

7. Кови, С. Карьерное преимущество: практические рекомендации: практическое пособие / С. Кови, Д. Колосимо; ред. П. Суворова. - Москва: Альпина Паблишер, 2016. - 95 с. - 978-5-9614-1683-1. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279474> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

8. Социология карьеры: практикум / сост. О. В. Симен-Северская. - Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2016. - 87 с. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=459264> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

9. Тульчинский, Г. Л. Философия поступка: самоопределение личности в современном обществе: монография / Г. Л. Тульчинский. - Санкт-Петербург: Алетейя, 2020. - 826 с. - 978-5-907189-94-2. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598483> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

10. Магазинов, Д. Н. Внутренний стержень Лидера: как сделать карьеру в корпорации: научно-популярное издание / Д. Н. Магазинов. - Москва, Берлин: Директмедиа Паблишинг, 2022. - 256 с. - 978-5-4499-2499-5. - Текст: электронный // Директ-Медиа: [сайт]. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618614> (дата обращения: 30.01.2025). - Режим доступа: по подписке

10.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://www.biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2. <http://lib.sano.ru> - Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64
3. <http://www.biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

Ресурсы «Интернет»

1. <http://do.sano.ru> - Система дистанционного обучения Moodle (СДО Moodle)
2. <https://library.omgru.ru/> - Электронная библиотека ФГБОУ ВО "Омский государственный педагогический университет"
3. <https://vse-uchebniki.ru/uchebnik-po-psixologii/> - Все учебники по психологии
4. <https://cyberleninka.ru> - Научная электронная библиотека КиберЛенинка

10.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При подготовке и проведении учебных занятий по дисциплине студентами и преподавателями используются следующие современные профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (<http://www.biblioclub.ru>).
2. Интегрированная библиотечно-информационная система ИРБИС64 (<http://lib.sano.ru>).
3. Справочно-правовая система КонсультантПлюс.
4. Электронная справочная система ГИС Омск.

10.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Институт располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом.

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются следующие помещения, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:

Для лекций, семинаров (практических), групповых, индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации, ГИА

Мультимедийная учебная аудитория № 303

Перечень оборудования

Доска маркерная - 1 шт.

Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.

Проектор - 1 шт.

Стол - 15 шт.
Стол преподавателя - 30 шт.
Стул - 1 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Тематические иллюстрации - 1 шт.
Трибуна - 1 шт.
Учебно-наглядные пособия - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Не используется.

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Не используется.

Для лекций, семинаров (практических), групповых и индивидуальных консультаций,
текущего контроля, промежуточной аттестации
Мультимедийная учебная аудитория № 305

Перечень оборудования
Аудиоколонка - 2 шт.
Доска маркерная - 1 шт.
Компьютер с выходом в Интернет - 1 шт.
Круглый стол - 3 шт.
Проектор - 1 шт.
Стол одноместный - 10 шт.
Стол преподавателя - 1 шт.
Стул - 27 шт.
Стул преподавателя - 1 шт.
Экран - 1 шт.

Перечень программного обеспечения
(обновление производится по мере появления новых версий программы)
Adobe Acrobat Reader
Kaspersky Endpoint Security для Windows
Microsoft Windows 10 Pro
Microsoft Office стандартный 2016
7-Zip 24.08(x64)

Перечень информационно-справочных систем
(обновление выполняется еженедельно)
Consultant Plus

Информационно-библиотечный центр, помещение для самостоятельной работы
обучающихся, НИР обучающихся, курсового проектирования
Аудитория для самостоятельной работы студентов № 413

Перечень оборудования
Мягкая зона - 1 шт.
Персональный компьютер - 11 шт.
Стол - 9 шт.
Стул - 23 шт.

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

Adobe Acrobat Reader

Microsoft Windows 8.1 Pro Russian

Microsoft Windows 10 Pro

Microsoft Office 2007 standart Win32 Russian

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

Не используется.

11. Методические указания по освоению дисциплины (модуля)

ВИДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Успешное освоение теоретического материала по дисциплине требует самостоятельной работы, нацеленной на усвоение лекционного теоретического материала, расширение и конкретизацию знаний по разнообразным вопросам дисциплины. Самостоятельная работа студентов предусматривает следующие виды:

1. Аудиторная самостоятельная работа студентов – выполнение на практических занятиях и лабораторных работах заданий, закрепляющих полученные теоретические знания либо расширяющие их, а также выполнение разнообразных контрольных заданий индивидуального или группового характера (подготовка устных докладов или сообщений о результатах выполнения заданий, выполнение самостоятельных проверочных работ по итогам изучения отдельных вопросов и тем дисциплины);
2. Внеаудиторная самостоятельная работа студентов – подготовка к лекционным, практическим занятиям, лабораторным работам, повторение и закрепление ранее изученного теоретического материала, конспектирование учебных пособий и периодических изданий, изучение проблем, не выносимых на лекции, написание тематических рефератов, выполнение индивидуальных практических заданий, подготовка к тестированию по дисциплине, выполнение итоговой работы.

Большое значение в преподавании дисциплины отводится самостоятельному поиску студентами информации по отдельным теоретическим и практическим вопросам и проблемам.

При планировании и организации времени для изучения дисциплины необходимо руководствоваться п. 5.1 или 5.2 рабочей программы дисциплины и обеспечить последовательное освоение теоретического материала по отдельным вопросам и темам (ПРИЛОЖЕНИЕ №2).

Наиболее целесообразен следующий порядок изучения теоретических вопросов по дисциплине:

1. Изучение справочников (словарей, энциклопедий) с целью уяснения значения основных терминов, понятий, определений;
2. Изучение учебно-методических материалов для лекционных, практических занятий, лабораторных работ;
3. Изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы и электронных информационных источников;
4. Изучение дополнительной литературы и электронных информационных источников, определенных в результате самостоятельного поиска информации;
5. Самостоятельная проверка степени усвоения знаний по контрольным вопросам и/или заданиям;
6. Повторное и дополнительное (углубленное) изучение рассмотренного вопроса (при необходимости).

В процессе самостоятельной работы над учебным материалом рекомендуется составить конспект, где кратко записать основные положения изучаемой темы. Переходить к следующему разделу можно после того, когда предшествующий материал понят и усвоен. В затруднительных случаях, встречающихся при изучении курса, необходимо обратиться за

консультацией к преподавателю.

При изучении дисциплины не рекомендуется использовать материалы, подготовленные неизвестными авторами, размещенные на неофициальных сайтах неделового содержания. Желательно, чтобы используемые библиографические источники были изданы в последние 3-5 лет. Студенты при выполнении самостоятельной работы могут воспользоваться учебно-методическими материалами по дисциплине, представленными в электронной библиотеке института, и предназначенными для подготовки к лекционным и семинарским занятиям.

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

Оценка компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации, Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания и технологической картой дисциплины (ПРИЛОЖЕНИЕ №1).

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего и промежуточного контроля представлены в ПРИЛОЖЕНИИ №3

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета в виде выполнения тестирования и/или итоговой работы.

Итоговые задания разрабатываются по основным вопросам теоретического материала и позволяют осуществлять промежуточный контроль знаний и степени усвоения материала.

При проведении промежуточной аттестации студентов по дисциплине могут формироваться варианты тестов, относящихся ко всем темам дисциплины (ПРИЛОЖЕНИЕ №6)

Оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с Положением о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в Институте, и технологической картой дисциплины

ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ НА ЭТАПЕ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Формируемые компетенции: УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.1, ПК-1.2

1) Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)

При преподавании дисциплины «Психология карьеры» применяются разнообразные образовательные технологии в зависимости от вида и целей учебных занятий.

Теоретический материал излагается на лекционных занятиях в следующих формах:

- проблемные лекции;
- лекция-беседа.

Практические занятия по дисциплине «Психология карьеры» ориентированы на закрепление теоретического материала, изложенного на лекционных занятиях, а также на приобретение дополнительных знаний, умений и практических навыков осуществления профессиональной деятельности посредством активизации и усиления самостоятельной деятельности обучающихся.

Большинство практических занятий проводятся с применением активных форм обучения, к которым относятся:

- 1) устный опрос студентов с элементами беседы и дискуссии по вопросам, выносимым на практические занятия;
- 2) групповая работа студентов, предполагающая совместное обсуждение какой-либо проблемы (вопроса) и выработку единого мнения (позиции) по ней (метод группового обсуждения, круглый стол);
- 3) контрольная работа по отдельным вопросам, целью которой является проверка знаний студентов и уровень подготовленности для усвоения нового материала по дисциплине.

На практических занятиях оцениваются и учитываются все виды активности студентов: устные ответы, дополнения к ответам других студентов, участие в дискуссиях, работа в

группах, письменная работа.

2) Письменное задание 1 (реферат)

Формируемые компетенции: УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.1, ПК-1.2

Целью работы является обобщение и систематизация теоретического материала в рамках исследуемой проблемы.

В процессе выполнения работы решаются следующие задачи:

1. Формирование информационной базы:

- анализ точек зрения зарубежных и отечественных специалистов в области психологии труда и психологии карьеры;
- конспектирование и реферирование первоисточников в качестве базы для сравнения, противопоставления, обобщения;
- анализ и обоснование степени изученности исследуемой проблемы;
- подготовка библиографического списка исследования.

2. Формулировка актуальности темы:

- отражение степени важности исследуемой проблемы;
- выявление соответствия задачам теории и практики, решаемым в настоящее время;
- определение места выбранной для исследования проблемы в социологии.

3. Формулировка цели и задач работы:

- изложение того, какой конечный результат предполагается получить при проведении теоретического исследования;
- четкая формулировка цели и разделение процесса ее достижения на этапы;
- выявление особенностей решения задач (задачи - это те действия, которые необходимо предпринять для достижения поставленной в работе цели).

В результате написания реферата студент изучает и анализирует информационную базу с целью установления теоретических зависимостей, формулирует понятийный аппарат, определяет актуальность, цель и задачи работы.

Обязательными составляющими элементами реферата являются:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основное содержание, разделенное на разделы (параграфы, пункты, подпункты), расположенные и поименованные согласно плану; в них аргументировано и логично раскрывается избранная тема в соответствии с поставленной целью; обзор литературы; описание применяемых методов, инструментов, методик, процедур в рамках темы исследования; анализ примеров российского и зарубежного опыта, отражающих тему исследования и т.д.
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

Тематика и номер темы для выполнения реферата определяется по таблице, представленной в Приложении №4.

Требования к оформлению письменных работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и лабораторных работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 24.04.2020 г.).

3) Практическое задание (кейс)

Формируемые компетенции: УК-6.1, УК-6.2, ПК-1.1, ПК-1.2

Кейс - описание реальных социальных ситуаций. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

Цель кейса - научить обучающихся анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать ее из одной формы в другую.

В процессе выполнения кейса решаются следующие задачи:

- Формирование и развитие информационной компетентности;
- Развитие умений искать новые знания, анализировать ситуации;
- Развитие навыков самоорганизации, самостоятельности, инициативности;
- Развитие умений принимать решения, аргументировать свою позицию.

Обязательными составляющими элементами кейса являются:

- титульный лист;
- основная часть;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения

Кейс выбирают по соответствию первой буквы фамилии студента и номера кейса, в соответствии с Приложением № 5.

Требования к оформлению письменных работ представлены в Методических указаниях к содержанию, оформлению и критериям оценивания письменных, практических и лабораторных работ, одобренных решением Ученого совета (протокол № 8 от 24.04.2020 г.).

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся по дисциплине основана на использовании Положения о балльной и рейтинговой системах оценивания, принятой в институте, и технологической карты дисциплины.

Текущий контроль:

- посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия) - 0-35 баллов;
- письменное задание (реферат) - 0-25 баллов;
- практическое задание (кейс) - 0-50 баллов.

Промежуточная аттестация:

- итоговая работа - 25 баллов.

Максимальное количество баллов по дисциплине – 100.

Максимальное количество баллов по результатам текущего контроля – 75.

Максимальное количество баллов на зачете – 25.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения учебной дисциплины «Психология карьеры» следует:

1. Ознакомиться с рабочей программой дисциплины. Рабочая программа содержит перечень разделов и тем, которые необходимо изучить, планы лекционных и практических занятий, вопросы к текущей и промежуточной аттестации, перечень основной, дополнительной литературы и ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет» и т.д.
2. Ознакомиться с календарно-тематическим планом самостоятельной работы обучающихся.
3. Посещать теоретические (лекционные) и практические занятия.

Кроме традиционных лекций, практических занятий (перечень и объем которых указаны) целесообразно в процессе обучения использовать и активные формы обучения.

Примерный перечень активных форм обучения:

- 1) беседы и дискуссии;
- 2) кейсы и практические ситуации;
- 3) индивидуальные и групповые творческие задания;
- 4) тренинги;
- 5) практические работы.

Особенность дисциплины «Психология карьеры» заключается в её прикладной направленности. Знания, полученные в ходе курса, напрямую соотносятся с построением индивидуальной карьерной траектории обучающихся, а также с будущей профессиональной

деятельностью в сфере управления персоналом, консалтинга, карьерного сопровождения.

Учебный план курса «Психология карьеры» предполагает в основе изучения предмета использовать лекционный материал и основные источники литературы, а в дополнение - практические занятия. Практические занятия предполагают более детальную проработку темы по каждой изучаемой проблеме, анализ теоретических и практических аспектов дисциплины. Для этого разработаны подробные вопросы, обсуждаемые на практических занятиях, задания, темы рефератов и тесты. При подготовке к семинарским занятиям следует акцентировать внимание на значительную часть самостоятельной практической работы студентов.

Для более успешного изучения курса преподавателю следует постоянно отсылать студентов к учебникам, периодической печати. Освоение всех разделов курса предполагает приобретение студентами навыков самостоятельного анализа инструментов и механизмов дисциплины, умение работать с научной литературой.

Большое значение при проверке знаний и умений придается тестированию и подготовке рефератов по темам курса.

Активные формы проведения занятий открывают большие возможности для проверки усвоения теоретического и практического материала.

Основная учебная литература, представленная учебниками и учебными пособиями, охватывает все разделы программы по дисциплине «Психология карьеры». Она изучается студентами в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету. Дополнительная учебная литература рекомендуется для самостоятельной работы по подготовке к практическим занятиям, при написании рефератов.

Описание возможностей изучения дисциплины лицами с ОВЗ и инвалидами

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорнодвигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены вузом или могут использоваться собственные технические средства. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на выполнение заданий текущего контроля. Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Технологическая карта дисциплины

Наименование дисциплины	Психология карьеры
Количество зачетных единиц	3
Форма промежуточной аттестации	Зачет

№	Виды учебной деятельности студентов	Форма отчетности	Баллы (максимум)
Текущий контроль			
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)		
2	Выполнение письменного задания (реферат)	Письменная работа	
3	Выполнение практического задания (кейс)	Письменная работа	
Промежуточная аттестация			
4	Выполнение итоговой работы	Итоговая работа, тест	
Итого по дисциплине:			100

« ____ » _____ 20__ г.

Преподаватель _____ / _____
 (уч. степень, уч. звание, должность, ФИО преподавателя) Подпись

Тематическое планирование самостоятельной работы студентов

Тема, раздел	Очная форма	Очно-заочная форма	Задания для самостоятельной работы	Форма контроля
Психология карьеры: понятие, структура и социокультурные контексты	4	9	Изучить материалы, не охваченные на лекции; Провести сравнительный анализ понятий; Изучить понятийный аппарат (карьера, путь, биография) по словарям и справочникам; Подготовить краткий конспект лекции; Подготовиться к тематическому тестированию по основным разделам курса.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса.
Карьерные сценарии: динамика, кризисы, личностные и внешние факторы	5	9	Составить таблицу сравнений теорий; Изучить первоисточники по одной из теорий; Составить таблицу видов карьерных сценариев; Написать реферат по одной из предложенных тем; Подготовиться к тематическому тестированию по основным разделам курса.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса; Оценка письменного задания (реферат).
Карьерный самоменеджмент и рефлексия: стратегии и инструменты	4	9	Изучить материалы, не охваченные на лекции; Разработать индивидуальную SMART-цель; Изучить первоисточники по одной из теорий; Составить план самоменеджмента на 6 месяцев. Подготовиться к тематическому тестированию по основным разделам курса.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса.
Методы анализа карьерного потенциала и профиля сотрудника	4	9	Составить таблицу сравнений методов; Пройти предложенную диагностическую методику (карьерные установки, мотивация); Составить свой карьерный профиль; Подготовить краткий конспект лекции. Подготовиться к тематическому тестированию по основным разделам курса.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса; Оценка письменного задания (кейс).

Организационные практики карьерного развития: планирование и сопровождение	4	9	Изучить материалы, не охваченные на лекции; Изучить примеры программ наставничества и карьерного коучинга; Изучить дополнительные источники по моделям карьерного роста; Подготовиться к тематическому тестированию по основным разделам курса.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса.
Карьерные траектории в разных секторах: бизнес, госслужба, НКО, самозанятые	4	9	Подготовиться к тематическому тестированию по основным разделам курса; Выполнить сравнительный анализ карьер в разных секторах (таблица); Подготовить тезисы к мини-дискуссии по выбранной модели.	Проверка конспектов и таблиц по лекционному материалу; Проведение семинарского обсуждения по кейсовым и рефлексивным темам; Тематическое тестирование по основным разделам курса.
ИТОГО	25	54		

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе текущего контроля

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Посещение и работа на лекционных и практических занятиях (собеседование, контрольная работа, круглый стол и дискуссия)	1. Посещение занятий: а) посещение лекционных и практических занятий, б) соблюдение дисциплины. 2. Работа на лекционных занятиях: а) ведение конспекта лекций, б) уровень освоения теоретического материала, в) активность на лекции, умение формулировать вопросы лектору. 3. Работа на практических занятиях: а) уровень знания учебно-программного материала, б) умение выполнять задания, предусмотренные программой курса, в) практические навыки работы с освоенным материалом.	0-35
2	Письменное задание	1. Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт. 2. Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме письменного задания; б) соответствие содержания теме и плану письменного задания; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; д) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме). 3. Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.). 4. Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение	0-25

		терминологией; в) соблюдение требований к объёму письменного задания.	
3	Практическое задание	1. Анализ проблемы: а) умение верно, комплексно и в соответствии с действительностью выделить причины возникновения проблемы, описанной в практическом задании. 2. Структурирование проблем: а) насколько четко, логично, последовательно были изложены проблемы, участники проблемы, последствия проблемы, риски для объекта. 3. Предложение стратегических альтернатив: а) количество вариантов решения проблемы, б) умение связать теорию с практикой при решении проблем. 4. Обоснование решения: а) насколько аргументирована позиция относительно предложенного решения практического задания; б) уровень владения профессиональной терминологией. 5. Логичность изложения материала: а) насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, б) насколько предложенный план может быть реализован в текущих условиях.	0-50

Показатели и критерии оценивания компетенций на этапе промежуточной аттестации

№ п/п	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	Итоговая работа	Количество баллов за тест пропорционально количеству правильных ответов на тестовые задания. После прохождения теста суммируются результаты выполнения всех заданий для выставления общей оценки за тест.	0-25

Письменное задание

Номер темы реферата	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Буква фамилии	А, Я	Б, Ю	В, Э	Г, Щ	Д, Ш	Е, Ч	Ж, Ц	З, Х	И, Ф	К, У	Л, Т	М, С	Н, Р	О, П

1. Психология карьеры как междисциплинарная область: современное состояние и перспективы развития
2. Сравнительный анализ понятий «профессиональный путь», «карьера», «трудовая биография» в научной литературе
3. Влияние гендера и возраста на построение карьерной траектории: психологические аспекты
4. Типология карьерных сценариев: факторы формирования и риски нестабильности
5. Психологические кризисы карьеры: виды, триггеры и стратегии преодоления
6. Роль личных ресурсов и внешней поддержки в формировании карьерной устойчивости
7. Карьерный самоменеджмент: инструменты планирования и самоорганизации в условиях неопределённости
8. Психологические механизмы карьерной рефлексии и их значение для профессионального развития
9. Методы изучения карьерных установок и мотивации: критический обзор и сравнительный анализ
10. Карьерный профиль как инструмент оценки потенциала сотрудника: структура, функции, ограничения
11. Практики карьерного сопровождения в организации: наставничество, коучинг, кадровый резерв
12. Карьерные стратегии в условиях гибкой занятости и цифровой экономики: психологический анализ
13. Специфика карьерного поведения в государственном секторе: барьеры и зоны роста
14. Карьера в некоммерческой организации: ценностные основания и модели продвижения

Практическое задание (кейс)

"Анализ и проектирование карьерной траектории сотрудника: консультативный кейс"

Цель задания: Проверить умение применять теоретические знания к анализу реальной или смоделированной ситуации, проводить оценку карьерного потенциала, строить карьерный профиль и разрабатывать индивидуальную стратегию развития.

Задание: Представьте, что вы работаете карьерным консультантом или HR-специалистом. К вам обратился сотрудник, который испытывает профессиональную неопределённость и хочет выстроить свою карьерную траекторию. У вас есть его краткое описание:

Кейсы	Буква фамилии студентов
КЕЙС 1. <i>Карьерное плато после 4 лет в продажах</i> Возраст: 27 лет Образование: высшее, экономика Опыт: 4 года в сфере продаж Должность: специалист по развитию клиентов в крупной компании Жалобы: ощущение «карьерного плато», снижение мотивации, неясность целей Ценности: стабильность, признание, интерес к проектной работе Ограничения: высокая нагрузка, отсутствие гибкости Ожидания: развитие в новой сфере, совмещение с обучением, рост дохода.	А, З, О, Х
КЕЙС 2. <i>Поиск карьеры после окончания вуза</i> Возраст: 22 года Образование: психология, бакалавриат Опыт: стажировка в отделе персонала, подработка в службе поддержки Жалобы: неуверенность в выборе направления, страх «не реализоваться» Ценности: смысл, развитие, чувство востребованности Ограничения: нет опыта постоянной работы, давление со стороны семьи Ожидания: найти направление, соответствующее интересам и возможностям.	Б, И, П, Ц
КЕЙС 3. <i>Возврат в профессию после декретного отпуска</i> Возраст: 32 года Образование: экономика Опыт: 5 лет в отделе закупок до декрета Жалобы: страх неуспешной адаптации, потеря квалификации Ценности: уверенность, сочетание карьеры и семьи, личностный рост Ограничения: ограниченное время, необходимость гибкого графика Ожидания: восстановить уверенность, найти подходящую форму занятости.	В, К, Р, Ч
КЕЙС 4. <i>Переход из госсектора в бизнес</i> Возраст: 40 лет Образование: юриспруденция Опыт: 18 лет на государственной службе, руководящая позиция Жалобы: усталость от бюрократии, ощущение «застоя» Ценности: профессиональная реализация, рост, эффективность Ограничения: отсутствие опыта в коммерческом секторе Ожидания: смена профессиональной среды, развитие в B2B-направлении	Г, Л, С, Ш
КЕЙС 5. <i>Ценностное выгорание в НКО</i> Возраст: 30 лет Образование: социология Опыт: 6 лет в некоммерческой организации, координатор проектов Жалобы: выгорание, ощущение бесполезности усилий	Д, М, Т, Щ

Ценности: смысл, общественная польза, баланс с личной жизнью Ограничения: низкий доход, ограниченные возможности роста Ожидания: либо смена сектора, либо поиск новой роли внутри НКО	
КЕЙС 6. <i>Карьерный переход после выгорания</i> Возраст: 35 лет Образование: логистика Опыт: 10 лет, в том числе 4 года — руководитель отдела Жалобы: сильное профессиональное и эмоциональное выгорание Ценности: автономия, смысл, здоровый ритм Ограничения: временное снижение энергии, нет чёткого плана Ожидания: перезапустить карьеру, возможно — в новой сфере	Е, Н, У, Э
КЕЙС 7. <i>Радикальная смена профессии</i> Возраст: 28 лет Образование: инженерное Опыт: 5 лет по специальности Жалобы: утрата интереса, ощущение «не своего дела» Ценности: помощь людям, творческое самовыражение Ограничения: нет опыта в новой сфере, финансовая зависимость Ожидания: постепенно перейти в помогающую профессию (например, психологию)	Ж, Ф, Ю, Я

Структура ответа:

1. **Анализ запроса и исходной ситуации**
 - Описание карьерной ситуации клиента
 - Выявление ключевых проблем и потребностей
 - Оценка факторов, влияющих на текущий этап (внутренних и внешних)
2. **Составление карьерного профиля клиента**
 - Мотивационные ориентиры
 - Предпочитаемые стили карьеры
 - Карьерные ограничения и риски

Варианты карьерных сценариев
3. **Разработка индивидуальной стратегии карьерного развития**
 - Формулировка краткосрочной и среднесрочной целей
 - Предложение 2 альтернативных траекторий
 - Рекомендации по развитию компетенций, сопровождению, обучению
 - Потенциальные точки карьерного роста
4. **Обоснование выбранной стратегии**
 - Почему данная модель подходит
 - Как она согласуется с мотивацией и ограничениями
 - Какие шаги необходимо предпринять в ближайшие 6 месяцев

Форма контроля:

Письменный анализ кейса (3–5 страниц), оформленный по академическим требованиям.

Критерии оценивания: полнота анализа, обоснованность решений, связность и логика, использование теоретических знаний.

Итоговый тест

1. Карьера в широком смысле определяется как:
 - А) Последовательность должностей в одной компании
 - Б) Индивидуальный путь профессионального и личностного развития в течение жизни
 - В) Совокупность обязанностей на текущем месте
 - Г) Наращивание формальной квалификации
2. Что из перечисленного отражает понятие «трудовая биография»?
 - А) Мотивационный путь профессионального роста
 - Б) Фактическая последовательность трудовой занятости и должностей
 - В) Перечень ценностей, связанных с карьерой
 - Г) Список компетенций, полученных в процессе обучения
3. К какому типу относится карьера, направленная на расширение компетенций и функций без смены должности?
 - А) Властная
 - Б) Монетарная
 - В) Горизонтальная
 - Г) Паттерн роста
4. Что НЕ относится к внешним ресурсам карьерной устойчивости?
 - А) Поддержка со стороны коллег
 - Б) Возможность обучения
 - В) Рефлексивность личности
 - Г) Организационная культура
5. Кто является автором концепции «карьерных якорей»?
 - А) Джон Холланд
 - Б) Эдгар Шейн
 - В) Дональд Сьюпер
 - Г) Нэнси Шлоссберг
6. Карьерное плато — это:
 - А) Период активного роста
 - Б) Уровень должности с максимальной ответственностью
 - В) Этап, при котором прекращается продвижение вверх при сохранении прежней нагрузки
 - Г) Переход из одной отрасли в другую
7. Что НЕ является характеристикой карьерной рефлексии?
 - А) Осмысление профессионального опыта
 - Б) Формулирование целей
 - В) Выполнение должностных инструкций
 - Г) Анализ предыдущих решений
8. В чём состоит суть карьерного самоменеджмента?
 - А) Передача ответственности за карьеру работодателю
 - Б) Осознанное управление собственной карьерной траекторией и целями
 - В) Ожидание внутренних перемещений
 - Г) Следование общим правилам компании
9. Карьерный капитал включает в себя:
 - А) Финансовые ресурсы и опыт
 - Б) Связи и должности
 - В) Компетенции, репутацию и сетевые ресурсы

Г) Образование и материальные активы

10. Какой из следующих факторов относится к внутренним ресурсам карьерной устойчивости?
- А) Поддержка HR
 - Б) Наставничество
 - В) Повышение зарплаты
 - Г) Самоэффективность
11. Кто предложил теоретическую модель развития карьеры как непрерывного процесса жизненного пути?
- А) Нэнси Шлоссберг
 - Б) Марк Савикас
 - В) Дональд Сьюпер
 - Г) Эрик Берн
12. Что НЕ входит в этапы карьерного планирования?
- А) Диагностика ресурсов
 - Б) Формулирование целей
 - В) Определение барьеров
 - Г) Назначение на должность
13. Какой из признаков указывает на модель поливариативной карьеры?
- А) Последовательная смена уровней управления
 - Б) Работа в одной компании с расширением функций
 - В) Одновременное развитие в нескольких профессиональных ролях
 - Г) Приверженность формальной траектории роста
14. Автор понятия "переходная карьера", связанного с адаптацией в нестабильной среде:
- А) Эдгар Шейн
 - Б) Нэнси Шлоссберг
 - В) Джон Коттер
 - Г) Дженнифер Петри
15. В каком секторе наиболее вероятно горизонтальное карьерное развитие?
- А) Государственный сектор
 - Б) Крупные корпорации
 - В) НКО и социальные проекты
 - Г) Военные организации
16. Что является признаком гибкой карьерной модели?
- А) Жёсткая иерархия
 - Б) Пожизненное трудоустройство
 - В) Возможность смены направлений и ролей
 - Г) Единая траектория для всех сотрудников
17. Что НЕ относится к признакам карьерного выгорания?
- А) Потеря мотивации
 - Б) Эмоциональное истощение
 - В) Отчуждение от профессиональных задач
 - Г) Повышенный интерес к новому опыту
18. Какой инструмент позволяет наглядно структурировать цели и приоритеты карьерного развития?
- А) SWOT-анализ
 - Б) Матрица Эйзенхауэра
 - В) Социограмма

Г) Рейтинг КРІ

19. Кому принадлежит идея «карьерного самоопределения через нарратив»?

- А) Дональд Сьюпер
- Б) Эдгар Шейн
- В) Марк Савикас
- Г) Джон Голланд

Карьерная идентичность формируется на основе:

- А) Уровня заработной платы
- Б) Признания коллег
- В) Осознанного соотнесения себя с профессиональной ролью
- Г) Смены должностей

20. Какой стиль карьерного поведения характерен для специалистов с высокой ориентацией на развитие?

- А) Удерживающий
- Б) Консервативный
- В) Проактивный
- Г) Зависящий

21. В каких условиях развивается «карьера без границ»?

- А) В вертикальных системах продвижения
- Б) В государственных структурах
- В) В динамичной, проектной среде с частыми переходами
- Г) При наличии одного работодателя

22. Теория профессиональных интересов в шести типах личности принадлежит:

- А) Джону Холланду
- Б) Дональду Сьюперу
- В) Эдгару Шейну
- Г) Марку Савикасу

23. Что НЕ относится к функциям карьерного консультирования?

- А) Помощь в формулировке целей
- Б) Составление плана развития
- В) Назначение сотрудника на вакансию
- Г) Выявление барьеров и ресурсов

24. Что входит в структуру карьерного профиля?

- А) Зарплатные ожидания и список рекомендаций
- Б) Уровень образования и стаж
- В) Установки, мотивация, компетенции, барьеры, цели
- Г) Количество курсов повышения квалификации

25. Какой из ниже перечисленных подходов акцентирует внимание на конструировании смысла в карьерном развитии через индивидуальные нарративы?

- А) Теория стадий профессионального развития
- Б) Теория профессиональных интересов
- В) Нарративный подход
- Г) Модель карьерных якорей

26. В чём ключевое различие между карьерной адаптацией и карьерной устойчивостью?

- А) Адаптация — о внешних условиях, устойчивость — о компетенциях
- Б) Адаптация — процесс вхождения в новую роль, устойчивость — способность сохранять и развивать позицию

- В) Устойчивость относится только к кризисам
- Г) Эти понятия являются синонимами

27. Какой из факторов наиболее затрудняет переход от вертикальной к горизонтальной модели карьеры в корпорации?
- А) Уровень дохода
 - Б) Организационная культура и система оценки
 - В) Политика внутренних переводов
 - Г) Отсутствие наставничества
28. Что НЕ является следствием карьерной дезориентации?
- А) Повышение уровня рефлексии
 - Б) Снижение мотивации
 - В) Чёткое осознание приоритетов
 - Г) Циклическое возвращение к выбору
29. Какой из подходов предполагает, что карьерная стратегия формируется под влиянием среды, доступных возможностей и импровизации?
- А) Планово-нормативный подход
 - Б) Теория карьерных якорей
 - В) Теория профессиональной зрелости
 - Г) Эмерджентная стратегия
30. Что из перечисленного является ключевым отличием карьеры в госсекторе по сравнению с коммерческой организацией?
- А) Уровень заработной платы
 - Б) Высокая формализованность карьерных траекторий
 - В) Недостаток мотивации
 - Г) Большая автономия в принятии решений
31. Какой метод чаще всего применяется для первичного выявления индивидуальных ограничений в карьерном развитии?
- А) Стандартизированное ролевое моделирование
 - Б) Сессия ситуационного анализа по кейсам
 - В) Полуструктурированное интервью с элементами консультирования
 - Г) Оценка поведения в рамках центра развития
32. Что обозначает понятие «карьерное плато профессионального содержания»?
- А) Недостижение цели
 - Б) Потеря статуса
 - В) Отсутствие новых задач, требующих развития компетенций
 - Г) Прекращение карьерных ожиданий
33. Какой из компонентов карьерной идентичности формируется в результате рефлексии и переоценки опыта?
- А) Стартовая идентификация
 - Б) Рефлексивная карьерная позиция
 - В) Формальная привязка к должности
 - Г) Ситуативная адаптация
34. В каком случае карьерное консультирование может быть неэффективным?
- А) При отсутствии мотивации у клиента
 - Б) При подмене диагностики готовыми советами
 - В) При наличии профессиональных конфликтов
 - Г) При ориентации на долгосрочную цель

35. Какой из факторов наиболее значимо влияет на формирование карьерной субъективности в условиях неопределённого рынка труда?
- А) Количество стажировок
 - Б) Наличие менторов
 - В) Уровень саморефлексии
 - Г) Внешний карьерный контроль
36. Что отличает карьеру в проектной организации от иерархической структуры?
- А) Прямая подчинённость
 - Б) Ограниченность функций
 - В) Временная занятость и динамика ролей
 - Г) Чёткая модель роста
37. Какая комбинация карьерных ценностей чаще всего вызывает внутренний конфликт в фазе стабилизации?
- А) Рост и комфорт
 - Б) Признание и новизна
 - В) Безопасность и самореализация
 - Г) Прибыль и обучение
38. Что из нижеперечисленного представляет собой латентный барьер карьерного роста?
- А) Отсутствие вакансий
 - Б) Низкая квалификация
 - В) Неосознаваемая внутренняя установка на самосаботаж
 - Г) Несовпадение должности и компетенций
39. Какой тип карьерной логики характерен для сотрудников, ориентированных на многовекторное развитие?
- А) Ступенчатая
 - Б) Классическая
 - В) Иерархическая
 - Г) Поливариативная
40. Что отражает наличие карьерной зрелости у специалиста?
- А) Быстрое достижение желаемой должности
 - Б) Стабильность решений и готовность адаптироваться к изменениям
 - В) Отсутствие межличностных конфликтов на рабочем месте
 - Г) Владение широким спектром профессиональных навыков
41. Что НЕ является характеристикой горизонтальной карьеры?
- А) Расширение функционала
 - Б) Рост влияния без смены должности
 - В) Повышение формального статуса
 - Г) Углубление экспертизы
42. Какой карьерный якорь связан с внутренней потребностью быть полезным обществу?
- А) Техническая компетентность
 - Б) Независимость
 - В) Безопасность
 - Г) Служение
43. В чём состоит отличие карьерного коучинга от классического наставничества?
- А) Коучинг — про делегирование, наставничество — про контроль
 - Б) Коучинг — для молодых, наставничество — для опытных
 - В) Коучинг ориентирован на раскрытие потенциала, наставничество — на передачу опыта
 - Г) Наставничество связано с KPI, коучинг — нет

44. Что отражает термин «карьерный резонанс»?
- А) Совпадение биографии и резюме
 - Б) Соответствие между внутренними ориентирами и внешней траекторией
 - В) Отношения с руководителем
 - Г) Частота смены ролей
45. Какой карьерный якорь предполагает наибольшую готовность к частой смене направлений и экспериментов?
- А) Безопасность жизнедеятельности
 - Б) Признание среди коллег
 - В) Служение во благо
 - Г) Предпринимательское творчество
46. Что может служить маркером начала стадии плато в карьере?
- А) Новая зона ответственности
 - Б) Уменьшение количества обучающих вызовов
 - В) Изменение руководства
 - Г) Перевод в другой отдел
47. Что НЕ относится к функциям карьерного профиля?
- А) Оценка потенциала
 - Б) Формирование рекомендаций
 - В) Назначение на должность
 - Г) Выявление ресурсов и барьеров
48. Что отражает принцип «самоинициируемого» карьерного поведения?
- А) Продвижение через конкурсные процедуры
 - Б) Активное построение карьеры вне жёсткой организационной рамки
 - В) Получение назначений по рекомендации
 - Г) Следование предложенной должностной лестнице
49. В чём смысл карьерной самодиагностики?
- А) Пройти тест и получить результат
 - Б) Осознать внутренние и внешние ориентиры для планирования развития
 - В) Найти слабые места
 - Г) Получить советы от HR
50. Какая модель предполагает, что развитие карьеры может происходить волнами с возвратами и скачками?
- А) Линейная
 - Б) Иерархическая
 - В) Циклическая
 - Г) Управленческая
51. Какой из профессиональных контекстов наиболее предрасположен к развитию карьерной стагнации?
- А) Ситуация, связанная с расширением зоны ответственности
 - Б) Период интенсивного освоения новых компетенций
 - В) Длительное сохранение однотипных функций без пересмотра целей
 - Г) Переход на должность с более высоким статусом
52. Что чаще всего служит основой карьерного запроса в консультативной практике?
- А) Формализованное заявление на внутренний перевод
 - Б) Стандартное описание обязанностей на текущей позиции
 - В) Субъективное переживание сложности, связанной с профессиональным развитием

Г) Письменная рекомендация руководителя о смене должности

53. Какой из подходов позволяет учитывать не только объективные, но и субъективные параметры карьеры?
- А) Формальный
 - Б) Психологический
 - В) Стратегический
 - Г) Кадровый
54. Что означает концепт «карьера как конструкт»?
- А) Последовательная смена должностей и компаний
 - Б) Создание индивидуального смысла и маршрута развития
 - В) Участие в конкурсах и конференциях
 - Г) Привязанность к одной отрасли
55. Что НЕ является препятствием для реализации карьерной гибкости?
- А) Жёсткие форматы работы
 - Б) Внутренняя готовность к изменениям
 - В) Культурные стереотипы
 - Г) Отсутствие поддержки
56. Какой тип карьерной рефлексии характерен для фаз глубокого переосмысления профессии?
- А) Поверхностно-прикладной
 - Б) Экзистенциальный
 - В) Операциональный
 - Г) Социально-ролевой
57. Что отражает концепция карьерной субъектности?
- А) Готовность подчиняться кадровым требованиям
 - Б) Объективные достижения
 - В) Способность самостоятельно управлять и переосмысливать траекторию развития
 - Г) Чёткий карьерный план
58. Какой из форматов карьерного консультирования основан на глубинной работе с самоидентификацией?
- А) Менторинг
 - Б) Нарративное интервью
 - В) Коучинг по SMART-целям
 - Г) Бизнес-тестирование
59. Что НЕ входит в компоненты карьерной идентичности?
- А) Представление о себе как о профессионале
 - Б) Переживание своей ценности
 - В) Подпись в электронной почте
 - Г) Эмоциональная связь с профессиональной ролью
60. Какая особенность карьерного развития наиболее характерна для самозанятых специалистов?
- А) Жёсткая иерархия
 - Б) Автономия и неопределённость
 - В) Чёткое продвижение
 - Г) Карьерный паттерн роста
61. Как проявляется феномен «двойной лояльности» в профессиональной карьере?
- А) Комбинирование основного и дополнительного места работы
 - Б) Баланс между внешними ожиданиями и внутренними приоритетами
 - В) Одновременное следование нормам организации и личным карьерным ориентирам

Г) Стремление соответствовать нескольким ролям в коллективе

62. Какая стратегия наиболее эффективна для преодоления «застоя» при карьерном плато?

- А) Игнорирование
- Б) Увольнение
- В) Перепозиционирование
- Г) Повышение зарплаты

63. Какой тип карьерной динамики наиболее типичен для профессий «человеческого типа»?

- А) Структурно-функциональный
- Б) Эволюционно-сценарный
- В) Механистический
- Г) Спонтанный

64. Какой из подходов к карьерному сопровождению ориентирован на долгосрочные личные смыслы?

- А) Целевой
- Б) Оценочный
- В) Экзистенциальный
- Г) Корпоративный

65. Что характеризует высокий уровень внутреннего карьерного контроля?

- А) Следование установленным регламентам
- Б) Уверенность в возможности самостоятельно управлять профессиональной траекторией
- В) Ориентация на внешние критерии оценки
- Г) Завершение задач в соответствии с корпоративными стандартами

66. В чём ключевое различие между карьерой и просто трудовой занятостью?

- А) Карьера требует специального образования
- Б) Трудовая занятость оплачивается
- В) Карьера включает субъективные смыслы
- Г) Карьера бывает только управленческой

67. Какой из ресурсов наиболее трудозатратно восстанавливается после карьерного выгорания?

- А) Профессиональные навыки
- Б) Эмоциональная вовлечённость
- В) Рабочая дисциплина
- Г) Организационные знания

68. Что может быть следствием низкой карьерной рефлексии?

- А) Повышенная стабильность поведения
- Б) Гибкое отношение к изменениям
- В) Повторяющиеся ошибочные карьерные действия
- Г) Умение быстро принимать решения

69. Какая из стратегий карьерного поведения связана с самоограничением и защитой от риска?

- А) Исследовательская
- Б) Оборонительная
- В) Инновационная
- Г) Лидерская

70. При каком условии внутриорганизационное карьерное планирование становится устойчивым?

- А) При стабильности бюджета компании
- Б) При согласовании интересов сотрудника и организации
- В) При ориентации на внешний тренд

Г) При наличии HR-отдела

71. Какой фактор наиболее часто упускается при карьерном планировании в молодом возрасте?
- А) Мотивация трудоустройства
 - Б) Доход и его прогностический рост
 - В) Имидж и статус компании
 - Г) Ценность профессионального самоопределения
72. Что НЕ входит в элементы карьерного капитала?
- А) Релевантные компетенции
 - Б) Профессиональная репутация
 - В) Стаж работы по трудовой книжке как таковой
 - Г) Социальные связи
73. Что обеспечивает карьерный коучинг в долгосрочной перспективе?
- А) Гарантию повышения
 - Б) Рост осознанности и автономии в управлении карьерой
 - В) Чёткое следование инструкции
 - Г) Подбор должности
74. Какой из барьеров относится к «внутренним самоограничениям»?
- А) Низкая зарплата
 - Б) Отсутствие вакансий
 - В) Семейные обязательства
 - Г) Убеждение «я недостоин продвижения»
75. Какой из принципов должен соблюдаться при консультировании по вопросам карьеры?
- А) Принуждение к решению
 - Б) Ориентация на потребности компании
 - В) Конфиденциальность и уважение к индивидуальной траектории
 - Г) Предложение универсального сценария

Вопросы к зачету

1. Дайте определение понятию «карьера» в психологическом контексте.
2. Чем отличается профессиональный путь от трудовой биографии?
3. Назовите и охарактеризуйте типы карьерных моделей (властная, горизонтальная и др.).
4. Раскройте значение субъективной картины карьеры.
5. В чём особенности карьерного поведения в разных культурах?
6. Как пол и возраст влияют на построение карьерной траектории?
7. Что такое карьерный сценарий? Приведите примеры.
8. Объясните понятие «карьерный кризис» и его основные типы.
9. Что такое карьерное плато? В чём его причины и риски?
10. Назовите внутренние ресурсы карьерной устойчивости и дайте их характеристику.
11. Какие внешние условия поддерживают развитие карьеры?
12. Раскройте сущность карьерного самоменеджмента.
13. Перечислите инструменты карьерного планирования.
14. Что такое карьерная рефлексия и зачем она нужна?
15. Объясните взаимосвязь самооценки и управления карьерной траекторией.
16. Какие методики применяются для диагностики карьерных установок и мотивации?
17. В чём суть карьерного профиля? Как его можно составить?
18. Назовите основные карьерные якоря по Эдгару Шейну.
19. Раскройте понятие «карьерный капитал».
20. Как проводится консультативная интерпретация карьерного запроса?
21. Какие формы карьерного сопровождения применяются в организациях?
22. Раскройте содержание понятий: наставничество, карьерный коучинг, кадровый резерв.
23. В чём различие карьерного коучинга и менторинга?
24. Объясните механизм карьерного планирования в корпоративной среде.
25. В чём состоит особенность карьерного развития в государственном секторе?
26. Какие ограничения и возможности характерны для карьеры в НКО?
27. Опишите карьерные стратегии в гибкой и проектной занятости.
28. Что такое портфельная карьера?
29. Объясните понятие «карьера без границ».
30. Каковы особенности карьеры у самозанятых специалистов?
31. Раскройте понятие «внутреннего карьерного контроля».
32. Объясните, что такое карьерная субъектность.
33. Что такое двойная лояльность в профессиональной карьере?
34. Раскройте понятие «карьерная идентичность» и её компоненты.
35. В чём состоит сущность карьерного консультирования?
36. Назовите принципы этики карьерной поддержки и консультирования.
37. Что такое нарративный подход в карьерной психологии?
38. Какие компетенции формируются при освоении дисциплины «Психология карьеры»?
39. Чем карьера отличается от просто трудовой занятости?
40. Объясните роль непрерывного образования (lifelong learning) в построении карьеры.