

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

«30» июня 2020 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.02.02 Карьерные стратегии молодежи

Учебный план: ФГОС 3++_2020-2021_39.03.02_ИЭСТ_ОО_СРсМ.plx

Кафедра: **42** Социальной работы и права

Направление подготовки:
(специальность) 39.03.02 Социальная работа

Профиль подготовки: Социальная работа с молодежью
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

План учебного процесса

| Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа обучающихся | | Сам. работа | Контроль, час. | Трудоё мкость, ЗЕТ | Форма промежуточной аттестации | |
|---------------------------|----------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|--------------------------|--------------------------------------|-------|
| | Лекции | Практ. занятия | | | | | |
| 6 | УП | 17 | 17 | 37,75 | 0,25 | 2 | Зачет |
| | РПД | 17 | 17 | 37,75 | 0,25 | 2 | |
| Итого | УП | 17 | 17 | 37,75 | 0,25 | 2 | |
| | РПД | 17 | 17 | 37,75 | 0,25 | 2 | |

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 39.03.02 Социальная работа, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.02.2018 г. № 76

Составитель (и):

Старший преподаватель

Кудрявцева
Викторовна

Мария

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой социальной работы и права

Ковалева Галина
Викторовна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Ковалева Галина
Викторовна

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Формирование знаний, умений и навыков в сфере карьерного продвижения, формирование представлений о значении карьеры при решении вопросов профессиональной ориентации, трудоустройстве, занятости и профессиональном развитии современной молодежи.

1.2 Задачи дисциплины:

- изучить сущность и значение карьеры, этапы и виды карьеры, освоить типологию карьерных продвижений;
- овладеть принципами построения карьерной стратегии, научиться применять системы оценки личностного и профессионального потенциала
- освоить основные этапы и методы планирования и развития карьеры, профориентационные и карьерные технологии;
- ознакомиться с перспективами развития молодежной кадровой политики, изучить работу центров содействия трудоустройству и занятости молодежи.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

- Социальная работа с молодежью
- Педагогика и психология
- Социальная работа с различными категориями граждан
- Лидерство в молодежной среде

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

| |
|--|
| ПКп-4 : Способен соблюдать профессионально-этические требования в процессе осуществления социальной работы, предупреждать, регулировать и разрешать конфликтные ситуации, в том числе в полиэтничной среде, придерживаться социальных и этических норм в коммуникационной деятельности для решения профессиональных задач |
| Знать: профессионально-этические принципы, причины конфликтов в производственной сфере и теоретико-методологические основы конструктивной коммуникации и бесконфликтного взаимодействия |
| Уметь: вступать в кооперацию с коллегами; работать в команде на основе профессионально-этических требований к социальной работе; разрешать производственные конфликты |
| Владеть: навыками применения в процессе построения карьеры профессиональной этики, техники и приемов конструктивного и бесконфликтного общения |
| ПКп-5 : Способен планировать и организовывать работу с молодыми людьми в молодёжной среде, формировать условия, способствующие саморазвитию и самовыражению личности молодого человека, а также развитию лидерских качеств |
| Знать: особенности карьерных продвижений молодежи; факторы, влияющие на карьерные продвижения молодежи; роль лидерских качеств в построении карьеры |
| Уметь: применять разнообразные способы построения карьерной стратегии молодежи; содействовать развитию лидерских качеств и самореализации молодежи в профессиональном плане |
| Владеть: навыками управления, планирования и реализации карьерной стратегии молодежи в целях их личностной и профессиональной самореализации |

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий | Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа | | СР (часы) | Инновац. формы занятий | Форма текущего контроля |
|---|---------------------------|-------------------|---------------|--------------|------------------------------|-------------------------------|
| | | Лек. (часы) | Пр. (часы) | | | |
| Раздел 1. Теоретико-методологические основы планирования и развития карьеры | 6 | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|------|----|--|
| <p>Тема 1. Сущность понятия и значение карьеры Понятия «Карьера» и «Управление карьерой». Основные подходы к изучению карьеры. Сопоставление понятий «Карьера» и «Жизненный путь». Карьера и профессиональное развитие. Карьера как один из ключевых процессов развития персонала. Методологические основы процесса построения карьеры. Конус карьеры. Модели карьеры. Гендерные факторы построения карьеры.</p> <p>Семинар "Сущность понятия и значение карьеры"</p> | | 2 | 2 | 4 | | |
| <p>Тема 2. Типология карьерных продвижений Виды карьеры. Стадии карьеры, их содержание. Этапы жизни и стадии карьеры. Возрастно–психологические аспекты планирования и организации карьеры. Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения. Пять аспектов, интересующих работников в процессе карьеры. Служебно-профессиональное продвижение и карьера. Эффективная система управления карьерой как конкурентное преимущество в условиях рыночной экономики. Модели управления: японская, американская, европейская. Человек как главный ресурс организации. Социальный интеллект, эмоциональный интеллект и их роль в реализации карьерного роста. Работник как инвестор. Работодатель как инвестор. Карьера в условиях кризисных явлений в экономике. Работа с молодежью как эффективный инструмент управления карьерой.</p> <p>Семинар "Типология карьерных продвижений"</p> | | 2 | 2 | 4,25 | ГД | |

| | | | | | |
|---|---|---|-----|--|--|
| <p>Тема 3. Этапы и методы планирования и развития карьеры</p> <p>Организационное планирование карьеры: основной принцип преимущества, этапы. Индивидуальное планирование карьеры. Этапы, план роста. Обязанности работника, 12 линейного менеджера и СУП по планированию карьеры. Проблемы планирования карьеры. Организационное и индивидуальное планирование карьеры. Разработка индивидуального плана роста. Консультирование карьеры. Анализ основных подходов к консультированию карьеры персонала. Роль наставничества в карьере. Преимущества. Организация системы наставничества. Новые направления в развитии карьеры персонала (зарубежный опыт).</p> <p>Семинар "Этапы и методы планирования и развития карьеры"</p> | 2 | 2 | 4,5 | | |
| <p>Тема 4. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры</p> <p>Современные формы планирования карьеры и самопрезентации на собеседовании с потенциальным работодателем – портфолио карьерного продвижения. Структура и способы составления портфолио карьерного продвижения. Электронный вариант карьерного портфолио. Алгоритм составления карьерного портфолио, план развития карьеры.</p> <p>Семинар "Современные методы самопрезентации и планирования карьеры"</p> | 2 | 2 | 5 | | |
| <p>Раздел 2. Построение индивидуальной карьеры молодого специалиста</p> | | | | | |
| <p>Тема 5. Психолого-акмеологические составляющие карьеры</p> <p>Психологические составляющие карьеры. Условия, в которых проявляются потенциальные возможности личности и от чего зависят достижения и успешность человека. Акмеология, самоактуализация (самореализация), самосознание, активность, направленность личности, личностный смысл, модель профессионального будущего, профессиональное самоопределение.</p> <p>Семинар "Психолого-акмеологические составляющие карьеры"</p> | 2 | 2 | 5 | | |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|----|--|
| <p>Тема 6. Современные технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала</p> <p>Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала специалистов социальной сферы. Специфика карьеры в коммерческих и некоммерческих структурах. Варианты карьерного роста. Карьерные типы сотрудников. Вертикальная карьера, горизонтальная карьера, успешные профессионалы, растущие профессионалы, рядовые специалисты, матрица оценки, отборочная анкета, фильтры отбора. Системы оценки личностного и профессионального потенциала. Тестирование как метод самооценки. Оценка способностей и личных качеств. Методики личностных тестов Т. Лири, ММРІ, А. Айзенка, Кеттела, цветового теста Люшера. Анализ сильных и слабых сторон.</p> <p>Семинар "Современные технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала"</p> | | 2 | 2 | 5 | АС | |
| <p>Тема 7. Эффективные технологии трудоустройства</p> <p>Этапы трудоустройства: оценка возможностей, определение целей поиска работы, использование ресурсов трудоустройства, написание и сбор необходимых документов, подготовка к интервью и др. Самооценка, жизненные цели, карьера, цель поиска, исследование рынка, сеть поиска работы, ресурсы Интернета. Резюме: хронологическое, функциональное, ретроспективное, целевое, академическое, самопрезентация, собеседование, сопроводительное письмо, рекомендательное письмо, действия после интервью, оценка предложения о работе.</p> <p>Семинар "Эффективные технологии трудоустройства"</p> | | 3 | 3 | 5 | | |
| <p>Тема 8. Карьерные кризисы на ранних этапах профессионализации</p> <p>Карьерные кризисы, их положительная роль. Особенности кризисов на ранних этапах профессионального самоопределения в карьере молодого специалиста. Нормативный кризис. Кризис молодости. Интенсивные и сглаженные кризисы. Ролевая теория кризиса. Карьерный якорь. Алгоритм успешного прохождения кризиса. Эффективные стратегии преодоления кризиса, сеть поддержки.</p> <p>Семинар "Карьерные кризисы на ранних этапах профессионализации"</p> | | 2 | 2 | 5 | | |

| | | | | | | |
|---|--|-------|----|-------|--|--|
| Итого в семестре (на курсе для ЗАО) | | 17 | 17 | 37,75 | | |
| Консультации и промежуточная аттестация (Зачет) | | 0,25 | | | | |
| Всего контактная работа и СР по дисциплине | | 34,25 | | 37,75 | | |

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

| Код компетенции | Показатели оценивания результатов обучения | Наименование оценочного средства |
|-----------------|---|--|
| ПКп-4 | <p>Ориентируется в профессионально-этических принципах, понимает причины конфликтов в производственной сфере и видит теоретико- методологические основы конструктивной коммуникации и бесконфликтного взаимодействия</p> <p>Осуществляет кооперацию с коллегами, работает в команде на основе профессионально-этических требований к социальной работе, способен разрешать производственные конфликты</p> <p>Обладает навыками применения профессиональной этики в процессе построения карьеры, использует техники и приемы конструктивного и бесконфликтного общения</p> | <p>Вопросы для устного контроля.</p> <p>Тестирование.</p> <p>Практико-ориентированные задания.</p> |
| ПКп-5 | <p>Ориентируется в специфике карьерных продвижений молодых специалистов, владеет знанием факторов, которые влияют на карьерные продвижения молодежи, осознает роль лидерских качеств в построении карьеры</p> <p>Использует разнообразные способы построения карьерной стратегии молодых специалистов, применяет знание по вопросам развития лидерских качеств и самореализации молодежи в профессиональном плане</p> <p>Применяет навыки управления, планирования и реализации карьерной стратегии молодежи в целях их личностной и профессиональной самореализации</p> | <p>Вопросы для устного контроля.</p> <p>Тестирование.</p> <p>Практико-ориентированные задания.</p> |

5.1.2 Система и критерии оценивания

| Шкала оценивания | Критерии оценивания сформированности компетенций | |
|------------------|---|-------------------|
| | Устное собеседование | Письменная работа |
| Зачтено | <p>Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу.</p> <p>Практическое задание, анализ ситуации профессиональной деятельности выполнены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий; в ответе грамотно и аргументировано использованы теоретические знания, выполнены все выводы.</p> | |
| Не зачтено | <p>Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки.</p> <p>Практическое задание, анализ ситуации профессиональной</p> | |

| | | |
|--|---|--|
| | деятельности выполнены частично, без правильных выводов, допущены ошибки. | |
|--|---|--|

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

| № п/п | Формулировки вопросов |
|-----------|---|
| Семестр 6 | |
| 1 | Основные подходы к изучению карьеры |
| 2 | Стадии карьеры, их содержание, наиболее важные потребности |
| 3 | Возрастно–психологические аспекты планирования и организации карьеры |
| 4 | Объективные и субъективные факторы должностного и профессионального продвижения |
| 5 | Самооценка как первая ступень развития карьеры |
| 6 | Системы оценки личностного и профессионального потенциала |
| 7 | Закономерности возрастного развития в профессиональном становлении человека |
| 8 | Типология карьерных продвижений |
| 9 | Этапы и методы планирования и развития карьеры |
| 10 | Проблемы планирования карьеры |
| 11 | Методы самопрезентации и планирования карьеры |
| 12 | Понятие, типология, этапы карьеры |
| 13 | Карьерные кризисы на ранних этапах профессионализации |
| 14 | Психолого-акмеологические составляющие карьеры |
| 15 | Карьерные кризисы, пути прохождения |
| 16 | Стратегии карьерного продвижения молодежи |
| 17 | Служебно-профессиональное продвижение молодых специалистов социальной сферы |
| 18 | Проблемы планирования карьеры молодых специалистов |
| 19 | Особенности построения и развития карьеры молодых специалистов |
| 20 | Молодые специалисты на современном рынке труда: трудности и перспективы |

5.2.2 Типовые тестовые задания

- Планирование карьеры на организационном уровне предполагает:
 - составление плана карьеры для конкретного сотрудника на основании соотнесения его личных целей и потребностей с возможностями их реализации.
 - определение целей развития должностной карьеры и средств их достижения;
 - определение организацией путей и направлений развития персонала.
- Выберите два правильных варианта ответа. Модели поливариативной карьеры соответствует:
 - многообразие видов деятельности;
 - разнообразие должностей;
 - разнообразие целей карьеры;
 - множество карьерных мотивов.
- Кадровые технологии, применяемые в управлении карьерой – это
 - подбор персонала;
 - конкурс на замещение должности;
 - учет кадров.
- Целевая (линейная) карьера – это...
 - периодически повторяющиеся процедуры проектирования, разработки и осуществления целенаправленного воздействия на карьерный цикл работника;
 - движение к ядру, руководству организации, например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера;
 - карьера, при которой сотрудник раз и навсегда выбирает профессиональное пространство для своего развития, планирует соответствующие этапы своего продвижения к профессиональному идеалу и стремится к его достижению.
- Подъем на более высокую ступень структурной иерархии, повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда- это:
 - карьера вертикальная;
 - карьера горизонтальная;
 - карьера должностная.

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

1) Раскройте, в каких случаях оптимально использовать следующие методики и чем они могут быть полезны в процессах карьерного самоопределения и продвижения: методики Т. Лири, ММПИ, А. Айзенка, Кеттела.

2) Выявите карьерные факторы современного мира и определите главные цели планирования карьерного пути на современном рынке труда.

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная Письменная Компьютерное тестирование Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

- При проведении зачета студентам предоставляется возможность выбора вопроса.
- Во время проведения зачета студентам воспрещается использовать материалы с информационной и справочно-познавательной информацией по соответствующему предмету.
- Время подготовки устанавливается согласно с требованиями преподавателя и составляет 30-40 минут.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

| Автор | Заглавие | Издательство | Год издания | Ссылка |
|--|--|--------------------------------|-------------|---|
| 6.1.1 Основная учебная литература | | | | |
| Черников, В. А., Черникова, Е. А. | Непрерывное профессиональное образование специалистов социальной сферы | Саратов: Вузовское образование | 2017 | http://www.iprbookshop.ru/66315.html |
| Матвиенко, Л. М. | Моя будущая карьера = My Career Ahead | Саратов: Вузовское образование | 2016 | http://www.iprbookshop.ru/38553.html |
| 6.1.2 Дополнительная учебная литература | | | | |
| Щербакова Д. В. | Карьерные стратегии молодежи | СПб.: СПбГУПТД | 2016 | http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3237 |
| Кудрявцева М. В. | Карьерные стратегии молодежи | СПб.: СПбГУПТД | 2017 | http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017238 |

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

1) Министерство экономического развития Российской Федерации. Федеральная государственная информационная система территориального планирования [Электронный ресурс]. URL: <https://fgisp.economy.gov.ru/>

2) Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

3) Информационный ресурсный центр по научной и практической психологии «ПСИ-ФАКТОР» [Электронный ресурс]. URL: <http://psyfactor.org/>

4) Базы данных информационного портала Restko.ru (Информационные системы рынка рекламы, маркетинга, PR – Базы рынка рекламы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.restko.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

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

| Аудитория | Оснащение |
|----------------------|---|
| Лекционная аудитория | Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска |
| Учебная аудитория | Специализированная мебель, доска |