

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_ЗАО_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: заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)		Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практ. занятия				
3	УП	4		32		1	
	РПД	4		32		1	
4	УП		4	28	4	1	Зачет
	РПД		4	28	4	1	
Итого	УП	4	4	60	4	2	
	РПД	4	4	60	4	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 Мария
Викторовна

кандидат технических наук, Заведующий кафедрой _____

Ковалева Галина
Викторовна

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 молодёжи; 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
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Теоретико-методологические основы планирования и развития карьеры	3				
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.		1		8	

<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>		1		8	ГД
--	--	---	--	---	----

<p>Тема 3. Этапы и методы планирования и развития карьеры 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>		1		8	
<p>Тема 4. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры 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>		1		8	
<p>Итого в семестре (на курсе для ЗАО)</p>		4		32	
<p>Консультации и промежуточная аттестация - нет</p>		0			
<p>Раздел 2. Построение индивидуальной карьеры молодого специалиста</p>	4				

<p>Тема 5. Психолого-акмеологические составляющие карьеры 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>			1	7	
--	--	--	---	---	--

<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, Кеттелла, цветового теста Люшера. Анализ сильных и слабых сторон.</p> <p>Семинар "Современные технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала"</p>			1	7	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>			1	7	
---	--	--	---	---	--

<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>			1	7	
--	--	--	---	---	--

Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4	28	
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25		
Всего контактная работа и СР по дисциплине		8,25	60	

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	Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу. 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.	
Не зачтено	Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. Практическое задание, анализ ситуации профессиональной 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
Курс 3	
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

1. Планирование карьеры на организационном уровне предполагает:
- А) составление плана карьеры для конкретного сотрудника на основании соотнесения его личных целей и потребностей с возможностями их реализации.
 Б) определение целей развития должностной карьеры и средств их достижения;
 В) определение организацией путей и направлений развития персонала.
2. Выберите два правильных варианта ответа. Модели поливариативной карьеры соответствует:
- А) многообразие видов деятельности;
 Б) разнообразие должностей;
 В) разнообразие целей карьеры;
 Г) множество карьерных мотивов.
3. Кадровые технологии, применяемые в управлении карьерой – это
- А) подбор персонала;
 Б) конкурс на замещение должности;
 В) учет кадров.
4. Целевая (линейная) карьера – это...
- А) периодически повторяющиеся процедуры проектирования, разработки и осуществления целенаправленного воздействия на карьерный цикл работника;
 Б) движение к ядру, руководству организации, например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера;
 В) 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.
5. Подъем на более высокую степень структурной иерархии, повышение в должности, которое сопровождается более высоким уровнем оплаты труда- это:
- А) карьера вертикальная;
 Б) карьера горизонтальная;
 В) 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, ММРІ, 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

- Контрольная работа зачтена.
- 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://fgistp.economy.gov.ru/>

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