

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

«29»_06 2021 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.02.02 Карьерные стратегии молодежи

Учебный план: ФГОС 3++_2021-2022_39.03.02_ИЭСТ_ОО_СРсМ №1-1-30.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: Сформировать компетенции обучающегося в области 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:

- Лидерство в молодежной среде
- Особенности деятельности некоммерческих организаций
- Управление в социальной работе
- Социальная статистика
- Государственная молодежная политика в Российской Федерации
- Ведение переговоров в социальной сфере
- Социология молодежи
- Социальная политика

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-8: Способен к планированию, организации и контролю деятельности подразделения по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость гражданина в социальном обслуживании
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
ПК-9: Способен к осуществлению прогнозирования и проектирования реализации социального обслуживания граждан и деятельности по профилактике обстоятельств, обуславливающих нуждаемость в социальном обслуживании
Знать: основы формирования стратегий карьерного роста, технологии реализации карьерных стратегий
Уметь: осуществлять проектно-аналитическую и экспертно-консультационную деятельности по управлению карьерой
Владеть: навыками разработки и внедрения проектов и программ в сфере карьерных стратегий молодежи

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</p> <p>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
ПК-8	<p>Рассказывает о типологии карьерных продвижений. перечисляет 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.</p> <p>Планирует применение разнообразных способов построения карьерной стратегии молодёжи;</p> <p>Проводит самооценку, как первую ступень развития карьеры в целях личностной и профессиональной самореализации</p>	<p>Вопросы для устного контроля.</p> <p>Тестирование.</p> <p>Практико-ориентированные задания.</p>
ПК-9	<p>Излагает основы формирования стратегий карьерного роста, технологии реализации карьерных стратегий.</p> <p>Применяет современные технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала</p> <p>Разрабатывает проекты и программы в сфере карьерных стратегий молодежи</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.</p> <p>Многочисленные грубые ошибки.</p> <p>Практическое задание, анализ ситуации профессиональной деятельности выполнены частично, без правильных выводов, допущены ошибки.</p>	

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

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 ступень 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

- 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
Толочек, В. А.	Профессиональная карьера как социально-психологический феномен	Москва: Издательство «Институт психологии РАН»	2017	http://www.iprbookshop.ru/88093.html
Быкова, А. Ф., Гребенникова, А. А., Кирилук, О. Г., Лагун, И. В.	Организация муниципального управления в сфере работы с молодежью	Саратов: Вузовское образование	2021	http://www.iprbookshop.ru/103259.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Козлова, О. П., Столбченко, А. Н.	Карьера инженера. Формируем soft skills	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет	2018	http://www.iprbookshop.ru/91218.html
Кудрявцева М. В.	Карьерные стратегии молодежи	СПб.: СПбГУПТД	2017	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017238
Орлова В.В.	Социальные технологии работы с молодежью	Томск: ТУСУ	2017	https://ibooks.ru/reading.php?short=1&productid=356643

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://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