

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_ЗАО_СРсМ №1-3-30.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: заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоём- кость, 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	60	4	2	
	РПД	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
Викторовна

Мария

кандидат технических наук, Заведующий кафедрой

Ковалева
Викторовна

Галина

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
- Опыт организации административной работы в системе социальных служб, учреждений и организаций
- Прикладная социология
- Прогнозирование, проектирование и моделирование в профессиональной деятельности
- Система социального обслуживания населения
- Социальная работа с безработной молодежью
- Социальная политика
- Государственная молодежная политика в Российской Федерации
- Социология молодежи
- Ведение переговоров в социальной сфере
- Социальная статистика
- Управление в социальной работе
- Особенности деятельности некоммерческих организаций

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-8: Способен к планированию, организации и контролю деятельности подразделения по предоставлению социальных услуг, социального сопровождения, профилактики 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: особенности карьерных продвижений молодежи; факторы, влияющие на карьерные продвижения молодежи; роль лидерских качеств в построении карьеры
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
		Лек. (часы)	Пр. (часы)		
Раздел 1. Теоретико-методологические основы планирования и развития карьеры	3				

<p>Тема 1. Сущность понятия и значение карьеры</p> <p>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>	1		8	
<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>	1		8	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>	1		8	
---	---	--	---	--

<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>		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>					
<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>	4		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, Кеттела, 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, 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
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>Вопросы для устного контроля.</p> <p>Тестирование.</p> <p>Практико-ориентированные задания.</p>

ПК-9	Излагает основы формирования стратегий карьерного роста, технологии реализации карьерных стратегий.	Вопросы для устного контроля.
	Применяет современные технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала	Тестирование.
	Разрабатывает проекты и программы в сфере карьерных стратегий молодежи	Практико-ориентированные задания.

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, 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

- 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				

Орлова В.В.	Социальные технологии работы с молодежью	Томск: ТУСУ	2017	https://ibooks.ru/reading.php?short=1&productid=356643
Быкова, А. Ф., Гребенникова, А. А., Кириллук, О. Г., Лагун, И. В.	Организация муниципального управления в сфере работы с молодежью	Саратов: Вузовское образование	2021	http://www.iprbookshop.ru/103259.html
Толочек, В. А.	Профессиональная карьера как социально-психологический феномен	Москва: Издательство «Институт психологии РАН»	2017	http://www.iprbookshop.ru/88093.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Кудрявцева М. В.	Карьерные стратегии молодежи	СПб.: СПбГУПТД	2017	http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017238
Козлова, О. П., Столбченко, А. Н.	Карьера инженера. Формируем soft skills	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет	2018	http://www.iprbookshop.ru/91218.html
Черников, В. А., Черникова, Е. А.	Непрерывное профессиональное образование специалистов социальной сферы	Саратов: Вузовское образование	2017	http://www.iprbookshop.ru/66315.html
Крутько, И. С., Пономарева, А. В.	Психотехнологии в работе с молодежью	Екатеринбург: Издательство Уральского университета	2017	http://www.iprbookshop.ru/106773.html

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