

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС

Факультет государственного и муниципального управления

Кафедра социологии, общей и юридической психологии

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол №13 от 27.04.2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ,

Б1.В.07. «СОЦИОЛОГИЯ КАРЬЕРЫ»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

39.03.01 Социология

(код, наименование направления подготовки /специальности)

Социальная структура, социальные институты и процессы

(наименование образовательной программы)

Очная

(форма (формы) обучения)

Год набора – 2026 г.

Волгоград, 2026 г.

Автор-составитель РПД:

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии, общей и юридической психологии М.Ю. Болдина
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой:

Хрипунова С.В., кандидат философских наук, доцент
(Ф.И.О, ученая степень, ученое звание, должность, наименование кафедры)

Рабочая программа дисциплины Б1.В.08. «Социология карьеры» одобрена на заседании кафедры социологии, общей и юридической психологии.

Протокол от 24 апреля 2026 г. № 9

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Дисциплина Б1.В.07. «Социология карьеры» обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций*:

| ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)** | Код компе тенци и ** | Наименование компетенции ** | Код индикатора достижения компетенций ** | Наименован ие индикатора достижения компетенций ** | Образовательный результат** |
|--|---|--|---|---|--|
| | ПКс-1. | Способен составлять и представлять проекты научно-исследовательских и аналитических разработок в соответствии с нормативными документами | ПКс -1.2 | Способность представлять проекты научно-исследовательских и аналитических разработок в соответствии с нормативным и документами | ПКс – 1.2. 3-1. Знает программное обеспечение в области подготовки документации, создания баз данных, статистической обработки данных ПКс – 1.2. У-1. Умеет определять особенности целевой аудитории фундаментального или прикладного социологического исследования ПКс – 1.2. В-1. Владеет навыками разработки проектной документации фундаментального или прикладного социологического исследования (в том числе для участия в открытых конкурсах государственных закупок и заключения государственных контрактов, подачи заявки на грант, участия в коммерческом тендере) |

* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.

** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина Б1.В.07. «Социология карьеры» принадлежит к блоку вариативная часть. В соответствии с учебным планом, по очной форме обучения дисциплина осваивается в 8 семестре, общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах составляет 2 ЗЕ (72 часа).

По очной форме обучения количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) – 44 часа и на самостоятельную работу обучающихся – 28 часов.

Формы промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – в 8 семестре

зачет.

Учебная дисциплина Б1.В.07 «Социология карьеры» реализуется после изучения: Б1.В.07 «Социология труда», Б1.В.ДВ.01.02 «Основные направления менеджмента», Б1.В.09 «Социальная статистика».

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

| № п/п | Наименование тем и (или) разделов | ВСЕГО | Объем дисциплины, ак.час | | | | | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации |
|--------|---|-------|---|--|---------------------------|--|--|-----|----|------------------------|----------|------|--|
| | | | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | | | | Самостоятельная работа | | | |
| | | | Период теоретического обучения | | | | Период промежуточной аттестации (сессия) | | | | | | |
| | | | Занятия лекционного типа | | Занятия семинарского типа | | ИК | КСР | КЭ | Каттэ к | Контроль | СРкр | |
| Л | ВЛ | ЛР | ПЗ.Э О | | | | | | | | | | |
| Тема 1 | Введение в дисциплину «Социология карьеры» | 6 | 2 | | | | | | | | | 4 | О, Т |
| Тема 2 | Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации | 8 | 2 | | 2 | | | | | | | 4 | О, Т |
| Тема 3 | Понятие карьеры и ее виды | 10 | 2 | | 4 | | | | | | | 4 | О |
| Тема 4 | Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой | 10 | 2 | | 4 | | | | | | | 4 | О |
| Тема 5 | Алгоритм деловой карьеры | 6 | 2 | | 2 | | | | | | | 2 | О, Т |
| Тема 6 | Планирование карьерных процессов в организации | 6 | 2 | | 2 | | | | | | | 2 | О |
| Тема 7 | Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа | 10 | 2 | | 4/2 | | | | | | | 4 | О |
| Тема 8 | Роль вуза в построении карьеры студентов. Специфика управления | 6 | 2 | | 2 | | | | | | | 2 | О |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---|-----------|-----------|--|--|-------------|--|--|--|----------|--|--|-----------|--------|
| | деловой карьерой молодых специалистов | | | | | | | | | | | | | |
| Тема 9 | Контроль достижений и карьерных процессов в организации | 6 | 4 | | | | | | | | | | 2 | ПЗ, Т. |
| Промежуточная аттестация | | 4 | | | | | | | | | | | | зачет |
| Итого | | 72 | 20 | | | 20/4 | | | | 4 | | | 28 | |

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену. СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), реферат (Р), ситуационная задача (СЗ), решение задач (З)

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в дисциплину «Социология карьеры» ПКс -1.2

Социология карьеры как научная дисциплина: объект, предмет, задачи, функции. Научно-теоретические предпосылки возникновения дисциплины. Место «Социологи карьеры» в структуре социологического знания и в системе научных дисциплин несоциологического профиля. Методы сбора социальной информации в рамках карьерной проблематики.

Тема 2. Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации ПКс -1.2

Общество как объект социологического анализа. Системное представление об обществе как совокупности взаимосвязанных и взаимодействующих элементов. Подходы к изучению обществ. Классификация обществ. Представление о карьере в рамках разных типов обществ. Социальная мобильность. Виды и каналы социальной мобильности. Социальная организация как система. Социальная организация как сфера реализации карьерных претезаний индивидов. Индивид в условиях формальной и неформальной организации. Структура организации как инструмент для достижения целей и задач организации. Социальные статусы и социальные роли сотрудников как отражение функциональной направленности структурных подразделений организации.

Тема 3 Понятие карьеры и ее виды. ПКс -1.2

Научно- теоретические подходы к изучению карьеры: Э. Молл, Дж. Сьюпер, Дж. Ролз, М. Корда, Д. Карнеги, И. Лотова, Н. С. Пряжников, М. Вишнякова и др. Исторический обзор представлений о карьере. Интерпретация понятия «карьера» на Западе (« психология карьеры»), в России (традиционное употребление с негативным оттенком – типа «карьеризм»). Дж. Сьюпер("определенная последовательность и комбинация ролей...»). Виды карьеры: профессиональная, внутриорганизационная, вертикальная, горизонтальная, центростремительная, карьера специалиста, властная, квалификационная, статусная, монетарная (общая характеристика). Классификация карьеры по особенностям протекания процесса карьерного роста (прогрессивная, регрессивная, линейная, нелинейная, устойчивая, неустойчивая, прерывистая, потенциальная, реальная, суперавантюрная, авантюрная, традиционная, последовательно- кризисная, скоростная, нормальная). Э. Молл (восемь типов в современной России). Этапы успешной стратегии построения карьеры работников, занятых на государственной службе по И. Лотовой. Критерии оценки карьеры :объективные (продвижение по службе, достижение определенного социального статуса, число смен мест и видов работ)и субъективные(связаны с ценностными представлениями субъекта о своей карьере). Субъективный критерий: Афанасенко И.В. – успешность профессиональной карьеры «Я- концепция». Успешные стратегии построения карьеры.

Тема 4. Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой. ПКс -1.2

Понятие профессиональной карьеры. Особенности научно-теоретических подходов к изучению профессиональной карьеры: социологического, экономического и социально- психологического. Широкое и узкое понимание профессиональной карьеры. Карьерная ориентация. Внутриорганизационная (должностная) карьера: потенциальная и реальная. Виды карьеры по характеру ее динамики. Подразделение карьеры по времени, по характеру реализации карьерной стратегии, по содержанию изменений в карьерном росте. Четыре модели карьеры. Основные научные концепции исследования профессионального

продвижения. Факторы макро- и микроуровня, влияющие на осуществление профессиональной карьеры. Теория карьерных якорей. Концепция карьеры государственных служащих. План-схема карьерного роста индивида и оценки карьерных возможностей.

Тема 5. Алгоритм деловой карьеры. ПКс -1.2

Понятие «деловая карьера». Виды деловой карьеры. М. Б. Артур и К. Э. Крэм Н. Никлсон, М. А. Уэст об этапах деловой карьеры. Типологизация карьер соответственно типам личности. Деловая карьера и стиль жизни работника. Успешная карьера: необходимые атрибуты для реализации. «Идеальный» и «эффективный» руководитель : соотношение понятий. Качества эффективного руководителя. Карьерист: интерпретация понятия и основы для реализации выбранной стратегии. Конкуренция с претендентами. Проблемы карьерного роста.

Тема 6. Планирование карьерных процессов в организации. ПКс -1.2

Планирование карьерных процессов в организации. Потенциальная и реальная карьера. Планирование трудового пути по А. В. Филиппову. Разделы плана трудового пути: требования к личности, программы образования, самообразования, воспитания, оценки личностного соответствия профессиональному разряду, категории или должности, описания профессий, категорий, разрядов и должностей. Планирование отдельных этапов карьеры по Г. В. Щекину. Системы планирования карьеры работников в организации.

Тема 7. Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа ПКс -1.2

Представление о карьере в организации в контексте бизнес -стратегии «Сторонник, защитник, приверженец». Личностные различия сотрудников как факторы карьеры. Теории личностных различий Дж. Л. Холэнда, Э. Х. Шейна. Д. Э. Супера. Субъективное восприятие карьеры сотрудниками. Управление карьерой сотрудников в организации. Цели и способы управления карьерой в организации. «Процедурная» и «распределительная» справедливость и их роль в удовлетворенности сотрудника своей карьерой.

Тема 8. Роль вуза в построении карьеры студентов. ПКс -1.2

Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов. Отдел трудоустройства в вузе и его роль в профориентации студентов. Задачи отдела: компьютерное тестирование и консультация психолога по выбору направления построения карьеры. Варианты трудовой занятости студентов и выпускников. Четыре типа карьер: карьера полного рабочего дня, карьера неполного рабочего дня, профессии и индивидуальное предпринимательство. Типы работников. Индикаторы профессионального успеха и результаты деятельности. Качественные различия между типами профессиональной реализации. Социальные статусы и социальные роли в профессиональной деятельности: корпоративный сотрудник (исполнитель, специалист, руководитель), независимый специалист (фрилансер), частный бизнесмен, инвестор. Соотнесение терминальных и инструментальных ценностей индивида при выборе карьеры. Проблемы адаптации молодых специалистов: несоответствие должностных обязанностей ожиданиям молодого специалиста, ролевой стресс, некомпетентный первый наставник, напряженность в отношениях между старыми и молодыми специалистами, пассивность по отношению к политике организации, стрессовые состояния. Профилактика проблем адаптации молодых специалистов. Этические проблемы карьеры молодых специалистов.

Тема 9. Контроль достижений и карьерных процессов в организации. ПКс -1.2

Сущность контроля при индивидуальном управлении карьерой. Виды контроля: предварительный, текущий и окончательный. Критерии контроля над достижениями карьерных целей. Оценка организации карьеры индивида. Контроллинг персонала в управлении карьерой.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине (*наименование*) входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый

вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

| ТИП ЗАДАНИЯ | ИНСТРУКЦИЯ | СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ | КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ |
|---|--|---|---|
| Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных | Прочитайте текст, выберите правильный ответ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). | Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква |
| Задание закрытого типа на установление соответствия | Прочитайте текст и установите соответствие | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). | Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы |
| Задание закрытого типа с выбором нескольких | Прочитайте текст, выберите правильные ответы | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. | Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p> | | <p>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</p> <p>3. Выбрать несколько правильных ответов.</p> <p>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</p> | <p>одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)</p> |
| <p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p> | <p>Прочитайте текст и установите последовательность</p> | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p> | <p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p> |
| <p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p> | <p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p> | <p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> | <p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). | |
| Задание открытого типа с развернутым ответом | Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ | <p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала. |

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

| Итоговая балльная оценка | Традиционная система | Бинарная система | ECTS | |
|--------------------------|----------------------|------------------|--------------------------|----------------------|
| | | | Для традиционной системы | Для бинарной системы |
| 95-100 | Отлично | Зачтено | A | P/ Passed |
| 85-94 | | | B | P/ Passed |
| 75-84 | Хорошо | | C | P/ Passed |
| 65-74 | | | D | P/ Passed |
| 55-64 | Удовлетворительно | | E | P/ Passed |
| 0-54 | Неудовлетворительно | Не зачтено | F | F/Failed |

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

| Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости | Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию | Максимальная итоговая балльная оценка | Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию |
|--|---|---------------------------------------|---|
| 60 баллов | 40 баллов | 100 баллов | 100 баллов |

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Методы текущего контроля успеваемости |
|--------------------|--|---------------------------------------|
| Очная форма | | |
| Тема 1 | Введение в дисциплину «Социология карьеры» | Устный опрос, тест |
| Тема 2 | Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации | Устный опрос, тест |
| Тема 3 | Понятие карьеры и ее виды | Устный опрос |
| Тема 4 | Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой | Устный опрос |
| Тема 5 | Алгоритм деловой карьеры | Устный опрос, письменный тест |
| Тема 6 | Планирование карьерных процессов в организации | Устный опрос |
| Тема 7 | Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа | Устный опрос |
| Тема 8 | Роль вуза в построении карьеры студентов. Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов | Устный опрос |
| Тема 9 | Контроль достижений и карьерных процессов в организации | Практическое задание, письменный тест |

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Типовые оценочные материалы по теме 1. Введение в дисциплину «Социология карьеры»

Вопросы для устного опроса:

1. Социология карьеры как научная дисциплина: объект, предмет, задачи, функции.
2. Научно-теоретические предпосылки возникновения дисциплины. Место «Социологии карьеры» в структуре социологического знания и в системе научных дисциплин несоциологического профиля.
3. Методы сбора социальной информации в рамках карьерной проблематики. Опишите особенности используемых методов сбора социальной информации в рамках карьерной проблематики

Типовые оценочные материалы по теме 2. Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации

Вопросы для устного опроса:

1. Представление о карьере в рамках разных типов обществ (рабовладельческом, феодальном, капиталистическом, социалистическом).
2. Социальная организация как сфера реализации карьерных притязаний индивидов. Индивид в условиях формальной и неформальной организации.
3. Социальные статусы и социальные роли сотрудников как отражение функциональной направленности структурных подразделений организации.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Понятие карьеры и ее виды

Вопросы для устного опроса:

1. Научно-теоретические подходы к изучению карьеры
2. Виды карьеры: профессиональная, внутриорганизационная, вертикальная, горизонтальная, центростремительная, карьера специалиста, властная, квалификационная, статусная, монетарная (общая характеристика).
3. Классификация карьеры по особенностям протекания процесса карьерного роста (прогрессивная, регрессивная, линейная, нелинейная, устойчивая, неустойчивая, прерывистая, потенциальная, реальная, суперавантюрная, авантюрная, традиционная, последовательно-кризисная, скоростная, нормальная).
4. Успешные стратегии построения карьеры.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие профессиональной карьеры. Особенности научно-теоретических подходов к изучению профессиональной карьеры: социологического, экономического и социально-психологического. Широкое и узкое понимание профессиональной карьеры. Карьерная ориентация.

2. Внутриорганизационная (должностная) карьера: потенциальная и реальная. Виды карьеры по характеру ее динамики. Подразделение карьеры по времени, по характеру реализации карьерной стратегии, по содержанию изменений в карьерном росте.
3. Четыре модели карьеры. Основные научные концепции исследования профессионального продвижения. Факторы макро- и микроуровня, влияющие на осуществление профессиональной карьеры.
4. Теория карьерных якорей. Концепция карьеры государственных служащих. План-схема карьерного роста индивида и оценки карьерных возможностей.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Алгоритм деловой карьеры

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие «деловая карьера». Виды деловой карьеры. М. Б. Артур и К. Э. Крэм Н. Никлсон, М. А. Уэст об этапах деловой карьеры. Типологизации карьеры соответственно типам личности.
2. Деловая карьера и стиль жизни работника. Успешная карьера: необходимые атрибуты для реализации. «Идеальный» и «эффективный» руководитель: соотношение понятий.
3. Качества эффективного руководителя. Карьерист: интерпретация понятия и основы для реализации выбранной стратегии. Конкуренция с претендентами. Важнейшие проблемы карьерного роста.
4. Социально-психологическая характеристика руководителей-женщин.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Планирование карьерных процессов в организации

Вопросы для устного опроса:

1. Планирование карьерных процессов в организации.
2. Потенциальная и реальная карьера.
3. Планирование трудового пути по А. В. Филиппову.
4. Разделы плана трудового пути.
5. Системы планирования карьеры работников в организации

Типовые оценочные материалы по теме 7: Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа

Вопросы для устного опроса:

1. Представление о карьере в организации в контексте бизнес-стратегии «Сторонник, защитник, приверженец».
2. Личностные различия сотрудников как факторы карьеры. Теории личностных различий Дж. Л. Холэнда, Э. Х. Шейна. Д. Э. Супера. Субъективное восприятие карьеры сотрудниками.
3. Управление карьерой сотрудников в организации.
4. Цели и способы управления карьерой в организации. «Процедурная» и «распределительная» справедливость и их роль в удовлетворенности сотрудника своей карьерой.

Типовые оценочные материалы по теме 8: Роль вуза в построении карьеры студентов. Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов

Вопросы для устного опроса:

1. Отдел трудоустройства в вузе и его роль в профориентации студентов. Задачи отдела: компьютерное тестирование и консультация психолога по выбору направления построения карьеры.
2. Процедура услуги «Профкарьера»
3. Варианты трудовой занятости студентов и выпускников.
4. Качественные различия между типами профессиональной реализации.

Типовые оценочные материалы по теме 9. Контроль достижений и карьерных процессов в организации Составление карьерограммы.

Описание ситуации

Будущий менеджер по персоналу заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Менеджмент» со специализацией «Управление персоналом». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь.

Постановка задачи

Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера по персоналу после окончания высшего учебного заведения.

Методические указания

Карьерограмма — инструмент управления карьерой, представляющий собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры. Проводятся специальные научные исследования в заинтересованных организациях, по результатам которых строятся карьерограммы для различных специалистов и руководителей.

Карьерограмма состоит из двух частей. В первой части содержится перечень должностей, выстроенных в последовательную цепочку по восходящей линии, которые менеджер может занимать в течение всего своего карьерного жизненного пути с указанием сроков занятия должностей в годах. Во второй (карта профессионального роста)— характеристика видов обучения, повышения квалификации, переподготовки кадров с указанием видов учебных заведений, факультетов, курсов, которые необходимо пройти менеджеру на карьерном пути, включая защиту диссертаций и получение ученых степеней и званий, с указанием периодов (в годах) прохождения обучения. Самостоятельное обучение также входит во вторую часть карьерограммы. Следует отметить, что сроки нахождения на отдельных должностях должны увязываться со сроками постоянного обучения.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает 2 (две) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

| Наименование контрольной точки | Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент | Коэффициент веса контрольной точки | Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО) |
|--------------------------------|---|------------------------------------|---|
| КТ 1 | 100 | 0,3 | 30 |
| КТ 2 | 100 | 0,3 | 30 |
| Итого: | x | 0,6 | 60 |

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Темы 1-5

Эссе:

1. Методы сбора социальной информации в рамках карьерной проблематики. Опишите особенности используемых методов сбора социальной информации в рамках карьерной проблематики
2. Место «Социологи карьеры» в структуре социологического знания и в системе научных дисциплин несоциологического профиля.
3. Социальная организация как сфера реализации карьерных притязаний индивидов.
4. Классификация карьеры по особенностям протекания процесса карьерного роста (прогрессивная, регрессивная, линейная, нелинейная, устойчивая, неустойчивая, прерывистая, потенциальная, реальная, суперавантюрная, авантюрная, традиционная, последовательно-кризисная, скоростная, нормальная).
5. Социальные статусы и социальные роли сотрудников как отражение функциональной направленности структурных подразделений организации.
6. Успешные стратегии построения карьеры.
7. Факторы макро- и микроуровня, влияющие на осуществление профессиональной карьеры.
8. Внутриорганизационная (должностная) карьера: потенциальная и реальная.
9. Деловая карьера и стиль жизни работника.
10. Социально-психологическая характеристика руководителей-женщин.

КТ – 2.

Темы 6-9

Тестовые задания:

Вопрос 1. Управление деловой карьерой является

- а. стимулом к труду
- б. формой развития персонала
- в. разновидностью кадрового планирования
- г. всем перечисленным

Вопрос 2. Карьерограмма – это

- а. требования к результатам труда руководителей и специалистов
- б. типовой маршрут профессионально-квалификационного продвижения для каждой категории руководителей и специалистов
- в. описание требований по каждой ступени типичной карьеры руководителей и специалистов
- г. график профессионального роста

Вопрос 3. По мнению какого автора, выбор карьеры – это выражение личности?

- а) Дж.Голланд
- б) Дж.Локк
- в) К.Маркс
- г) М.Вебер

Вопрос 4. Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:

- а) общие
- б) личностные
- в) кризисные
- г) кадровые

Вопрос 5. Предельный случай обострения противоречий в социально-трудовых отношениях характеризует тип:

- а. солидарность;
- б. патернализм;
- в. социальное партнерство;
- г. конфликт.

Вопрос 6. Конструирование трудового коллектива — это основная функция:

- а) самого коллектива;
- б) управления;
- в) организации;
- г) руководства.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

Критерии оценивания эссе:

| Критерии оценки | Диапазон баллов | Описание критерия |
|-----------------------------|-----------------|---|
| Содержание и раскрытие темы | 0-20 | Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами |
| Грамотность изложения | 0-20 | Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации |
| Стилистика | 0-20 | Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность |
| Логика изложения | 0-20 | Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы |
| Оригинальность | 0-20 | Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора |
| Итого максимально: | 100 | |

Критерии оценивания опроса:

| Диапазон баллов | Описание критерия |
|-----------------|--|
| 85-100 | Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), даёт правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. |
| 65-84 | Обучающийся даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого. |
| 55-64 | Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого. |
| 0-54 | Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. |

Критерии оценивания тестовых заданий:

| Диапазон баллов | Описание критерия | | |
|-----------------|-------------------------------|--|---|
| 85-100 | Свыше 80% правильных ответов. | | Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале. |
| 65-84 | Свыше 70% правильных ответов. | | Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок. |
| 55-64 | Свыше 50% правильных ответов. | | Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях. |
| 0-54 | Менее 50% правильных ответов. | | Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня. |

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме *зачета*.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Типовые оценочные материалы по теме 1. Введение в дисциплину «Социология карьеры»

Вопросы для устного опроса:

1. Социология карьеры как научная дисциплина: объект, предмет, задачи, функции.
2. Научно-теоретические предпосылки возникновения дисциплины. Место «Социологи карьеры» в структуре социологического знания и в системе научных дисциплин несоциологического профиля.
3. . Методы сбора социальной информации в рамках карьерной проблематики. Опишите особенности используемых методов сбора социальной информации в рамках карьерной проблематики

Типовые оценочные материалы по теме 2. Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации

Вопросы для устного опроса:

1. Представление о карьере в рамках разных типов обществ (рабовладельческом, феодальном, капиталистическом, социалистическом).
2. Социальная организация как сфера реализации карьерных притязаний индивидов. Индивид в условиях формальной и неформальной организации.
3. Социальные статусы и социальные роли сотрудников как отражение функциональной направленности структурных подразделений организации.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Понятие карьеры и ее виды

Вопросы для устного опроса:

1. Научно- теоретические подходы к изучению карьеры
2. Виды карьеры: профессиональная, внутриорганизационная, вертикальная, горизонтальная, центростремительная, карьера специалиста, властная, квалификационная, статусная, монетарная (общая характеристика).
3. Классификация карьеры по особенностям протекания процесса карьерного роста (прогрессивная, регрессивная, линейная, нелинейная, устойчивая, неустойчивая, прерывистая, потенциальная, реальная, суперавантюрная, авантюрная, традиционная, последовательно-кризисная, скоростная, нормальная).
4. Успешные стратегии построения карьеры.

Тестовые задания комбинированного типа:

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1 | Вопрос 1. Карьерограмма – это а. требования к результатам труда руководителей и специалистов б. типовой маршрут профессионально-квалификационного продвижения для каждой категории руководителей и специалистом в. описание требований по каждой ступени типичной карьеры руководителей и специалистов г. график профессионального роста | | |
| 2 | Вопрос 2. Управление деловой карьерой является а. стимулом к труду б. формой развития персонала в. разновидностью кадрового планирования г. всем перечисленным | | |

Задания закрытого типа:

Вопрос 1. По мнению какого автора, выбор карьеры – это выражение личности?

- а): Дж.Голланд
- б) Дж.Локк
- в) К.Маркс
- г) М.Вебер

Вопрос 2. Какие условия формирования карьеры не относятся к объективным:

- а) общие
- б): личностные
- в) кризисные
- г) кадровые

Типовые оценочные материалы по теме 4. Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие профессиональной карьеры. Особенности научно-теоретических подходов к изучению профессиональной карьеры: социологического, экономического и социально-психологического. Широкое и узкое понимание профессиональной карьеры. Карьерная ориентация.
2. Внутриорганизационная (должностная) карьера: потенциальная и реальная. Виды карьеры по характеру ее динамики. Подразделение карьеры по времени, по характеру реализации карьерной стратегии, по содержанию изменений в карьерном росте.
3. Четыре модели карьеры. Основные научные концепции исследования профессионального продвижения. Факторы макро- и микроуровня, влияющие на осуществление профессиональной карьеры.
4. Теория карьерных якорей. Концепция карьеры государственных служащих. План-схема карьерного роста индивида и оценки карьерных возможностей.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Алгоритм деловой карьеры

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие «деловая карьера». Виды деловой карьеры. М. Б. Артур и К. Э. Крэм Н. Никлсон, М. А. Уэст об этапах деловой карьеры. Типологизации карьеры соответственно типам личности.
2. Деловая карьера и стиль жизни работника. Успешная карьера: необходимые атрибуты для реализации. «Идеальный» и «эффективный» руководитель: соотношение понятий.
3. Качества эффективного руководителя. Карьерист: интерпретация понятия и основы для реализации выбранной стратегии. Конкуренция с претендентами. Важнейшие проблемы карьерного роста.
4. Социально-психологическая характеристика руководителей-женщин.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Планирование карьерных процессов в организации

Вопросы для устного опроса:

1. Потенциальная и реальная карьера.
2. Планирование трудового пути по А. В. Филиппову.
3. Разделы плана трудового пути.
4. Системы планирования карьеры работников в организации

Тестовые задания комбинированного типа:

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|---|------------------|--|
| 1 | Вопрос 1. Что представляют собой правила управления деловой карьерой а. принципы поведения индивида по планированию и осуществлению служебного роста б. принципы поведения индивида в обществе в. принципы поведения индивида в организации г. нет правильного ответа. | | |
| 2 | Вопрос 2. Какой этап не включается в управление планированием карьеры а. обучение нового сотрудника, б. разработка плана развития карьеры в. увольнение работника г. реализация плана развития карьеры | | |

Задания закрытого типа:

Вопрос 1. Каким процессом является процесс формирования целей карьеры?

- а. временным
- б. периодическим
- в. Постоянным

Вопрос 2. Какая характеристика не входит в типологию построения карьеры?

- а. уровень притязаний
- б. самооценка
- в. управление
- г. локус контроля

Типовые оценочные материалы по теме 7: Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа

Вопросы для устного опроса:

1. Представление о карьере в организации в контексте бизнес-стратегии «Сторонник, защитник, приверженец».
2. Личностные различия сотрудников как факторы карьеры. Теории личностных различий Дж. Л. Холэнда, Э. Х. Шейна. Д. Э. Супера. Субъективное восприятие карьеры сотрудниками.
3. Управление карьерой сотрудников в организации.
4. Цели и способы управление карьерой в организации. «Процедурная» и «распределительная» справедливость и их роль в удовлетворенности сотрудника своей карьерой.

Типовые оценочные материалы по теме 8: Роль вуза в построении карьеры студентов. Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов

Вопросы для устного опроса:

1. Отдел трудоустройства в вузе и его роль в профориентации студентов. Задачи отдела: компьютерное тестирование и консультация психолога по выбору направления построения карьеры.
2. Процедура услуги «Профкарьера»
3. Варианты трудовой занятости студентов и выпускников.
4. Качественные различия между типами профессиональной реализации.

Тестовые задания комбинированного типа:

| № п.п. | Содержание задания | Правильный ответ | Аргументы, обосновывающие выбор ответа |
|--------|--|------------------|--|
| 1 | <p>Вопрос 1. Лидер — это:</p> <p>а) это должностное лицо, обладающее юридической властью в организации;</p> <p>б) авторитетный член коллектива (группы), обладающий юридической или фактической властью в группе (коллективе);</p> <p>в) человек в коллективе, обладающий особым статусом</p> | | |
| 2 | <p>Вопрос 2. Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры</p> <p>а. подготовительная, первая, вторая, третья</p> <p>б. первая, вторая, третья, заключительная</p> <p>в. предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки</p> <p>г. стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная</p> | | |

Задания закрытого типа:

Вопрос 1. Как определяется этап карьеры:

- а. временной период развития личности
- б. фазы развития профессионала
- в. периоды овладения деятельностью
- г. все ответы правильные

Вопрос 2. Какой раздел не входит в личный жизненный план карьеры

- а. оценка жизненной ситуации
- б. анализ внутренней среды предприятия
- в. постановка личных конечных целей карьеры
- г. частные цели и планы деятельности

Типовые оценочные материалы по теме 9. Контроль достижений и карьерных процессов в организации
Составление карьерограммы.

Описание ситуации

Будущий менеджер по персоналу заканчивает высшее учебное заведение по специальности «Менеджмент» со специализацией «Управление персоналом». Перед ним встает вопрос, как построить свой дальнейший жизненный путь.

Постановка задачи

Постройте карьерограмму возможного карьерного пути (путей) менеджера по персоналу после окончания высшего учебного заведения.

Методические указания

Карьерограмма — инструмент управления карьерой, представляющий собой графическое описание того, что должно происходить или происходит с людьми на различных этапах карьеры. Проводятся специальные научные исследования в заинтересованных организациях, по результатам которых строятся карьерограммы для различных специалистов и руководителей.

Карьерограмма состоит из двух частей. В первой части содержится перечень должностей, выстроенных в последовательную цепочку по восходящей линии, которые менеджер может занимать в течение всего своего карьерного жизненного пути с указанием сроков занятия должностей в годах. Во второй (карта профессионального роста)— характеристика видов обучения, повышения квалификации, переподготовки кадров с указанием видов учебных заведений, факультетов, курсов, которые необходимо пройти менеджеру на карьерном пути, включая защиту диссертаций и получение ученых степеней и званий, с указанием периодов (в годах) прохождения обучения. Самостоятельное обучение также входит во вторую часть карьерограммы. Следует отметить, что сроки нахождения на отдельных должностях должны увязываться со сроками постоянного обучения.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

| КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ | РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ |
|--|--------------------|
| Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок | 40 |
| Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями. | 30-39 |
| Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий. | 20-29 |
| Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя. | 0-19 |

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Рекомендации по решению кейс-заданий

Ознакомление студентов с текстом кейса и последующий анализ кейса может осуществляться заранее (за несколько дней до его обсуждения) как самостоятельная работа студентов.

Обсуждение небольших кейсов может быть включено в учебный процесс, и студенты могут знакомиться с ними непосредственно на занятиях. Общая схема работы с кейсом на этапе анализа может быть представлена следующим образом: в первую очередь следует выявить ключевые проблемы кейса и понять, какие именно из представленных данных важны для решения; войти в ситуационный контекст кейса, определить, кто его главные действующие лица, отобрать информацию необходимую для анализа, понять, какие трудности могут возникнуть при решении задачи.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если студенты при предварительном знакомстве с ними будут придерживаться систематического подхода к их анализу, основные шаги которого представлены ниже.

1. Выпишите из соответствующих разделов учебной дисциплины ключевые идеи для того, чтобы освежить в памяти теоретические концепции и подходы, которые Вам предстоит использовать при анализе кейса.

2. Бегло прочтите кейс, чтобы составить о нем общее представление.

3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что Вас просят сделать.

4. Вновь прочтите текст кейса, внимательно фиксируя все факторы или проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам.

5. Продумайте, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с кейсом.

Для успешного анализа кейсов следует придерживаться ряда принципов: используйте знания, полученные в процессе лекционного курса; внимательно читайте кейс для ознакомления с имеющейся информацией, не торопитесь с выводами; не смешивайте предположения с фактами; При проведении письменного анализа кейса помните, что основное требование, предъявляемое к нему, – краткость.

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Основной целью практического (семинарского) занятия является проверка глубины понимания студентом изучаемой темы, учебного материала и умения изложить его содержание ясным и четким языком, развитие самостоятельного мышления и творческой активности у студента. Подготовка к практическому (семинарскому) занятию включает в себя следующее:

- обязательное ознакомление с планом занятия, в котором содержатся основные вопросы, выносимые на обсуждение;
- изучение конспектов лекций, соответствующих разделов учебника, учебного пособия, содержания рекомендованных нормативных правовых актов;
- работа с основными терминами (рекомендуется их выучить);
- изучение дополнительной литературы по теме занятия, делая при этом необходимые выписки, которые понадобятся при обсуждении на семинаре;
- формулирование своего мнения по каждому вопросу и аргументированное его обоснование;
- запись возникших во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературы вопросов, чтобы затем на семинаре получить на них ответы;

- обращение за консультацией к преподавателю.

Рекомендации по самостоятельной работе студентов

При самостоятельной работе достигается конкретное усвоение учебного материала, развиваются теоретические способности, столь важные для современной подготовки специалистов. Задания для самостоятельной работы включают в себя комплекс аналитических заданий выполнение, которых, предполагает тщательное изучение научной и учебной литературы, периодических изданий, а также законодательных и нормативных документов предлагаемых в п.б.

«Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно- методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине». Задания предоставляются на проверку в печатном виде.

| № п/п | Тема | Вопросы, выносимые на СРС |
|-------|--|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Введение в дисциплину «Социология карьеры» | Социология карьеры как научная дисциплина. Научно-теоретические предпосылки возникновения дисциплины «Социология карьеры» |
| 2 | Карьера в ракурсе анализа социальных общностей: общества и организации | Общество и социальная организация как системные структуры. Социальная мобильность индивидов в различных типах общества. Социальная организация как сфера реализации карьерных притязаний индивидов |
| 3 | Понятие карьеры и ее виды | Исторический обзор представлений о карьере Научно- теоретические подходы к изучению карьеры. Понятие «карьера» и виды карьеры. Классификация карьеры по особенностям протекания процесса карьерного роста. Объективные и субъективные критерии оценки карьеры Успешные стратегии построения карьеры. |
| 4 | Теоретико-методологические вопросы управления деловой карьерой | Профессиональная карьера: понятие и характеристика моделей Научные концепции исследования профессионального продвижения. Особенности социологического подхода к изучению профессиональной карьеры. Теория карьерных якорей. Концепция карьеры государственных служащих |
| 5 | Алгоритм деловой карьеры | Деловая карьера: понятие; этапы. Типологизации карьеры. Успешная деловая карьера: критерии оценки и проблемы карьерного роста. Идеальный и эффективный руководитель : соотношение понятий |
| 6 | Планирование карьерных процессов в организации | Представление о карьере в организации в контексте бизнес -стратегии «Сторонник, защитник, приверженец». |

| | | |
|---|--|---|
| | | <p>Личностные различия сотрудников как факторы карьеры. Теории личностных различий Дж. Л. Холэнда, Э. Х. Шейна, Д. Э. Супера.</p> <p>Субъективное восприятие карьеры сотрудниками.</p> <p>Управление карьерой сотрудников в организации.</p> |
| 7 | Поведение сотрудников в организации как объект социологического анализа | <p>Профессиональная карьера: структура и особенности.</p> <p>Цель и задачи вузовских отделов по трудоустройству выпускников и студентов. Процедура услуги «Профкарьера»: этапы и результаты.</p> <p>Трудовая занятость студентов и выпускников: характеристика четырех типов карьер.</p> <p>Типы профессиональной реализации и качественные различия между ними.</p> |
| 8 | Роль вуза в построении карьеры студентов. Специфика управления деловой карьерой молодых специалистов | <p>Понятие Служебно-профессионального продвижения работника. Типы и этапы служебно-профессионального продвижения. Этапы студенческих стажировок и работы в качестве молодого специалиста. Этапы работы в качестве руководителя низшего, среднего и высшего звена в организации.</p> |
| 9 | Контроль достижений и карьерных процессов в организации | <p>Теория человеческого капитала и индивидуальная карьера. Проблемы внедрения теории человеческого капитала в России. Проблемы постановки карьерных целей. Основные цели деловой карьеры. Задачи, помогающие в деловом карьерном росте: развивающие круг возможностей, соответствующие самооценке, ставящиеся сами себе и установленные руководителями и наставниками, стимулирующие развитие. Стадии карьеры и запросы работников. Индивидуальное планирование карьеры, его этапы: сбор информации о собственной персоне, сбор информации о карьерных возможностях, формулировка личных карьерных целей, разработка стратегии, планов и технологии поведения, направленных на достижение поставленных карьерных целей. Алгоритм осмысления собственных карьерных путей и перспектив.</p> |

Рекомендации по работе с литературой

При работе с литературой необходимо обратить внимание на следующие вопросы. Основная часть материала изложена в учебниках, включенных в

основной список литературы рабочей программы дисциплины. Основная и дополнительная литература предназначена для повышения качества знаний студента, расширения его кругозора.

При этом полезно прочитанную литературу законспектировать. Конспект должен отвечать трем требованиям: быть содержательным, по возможности кратким и правильно оформленным.

Содержательным его следует считать в том случае, если он передает все основные мысли авторов в целостном виде. Изложить текст кратко – это значит передать содержание книги, статьи в значительной мере своими словами. При этом следует придерживаться правила - записывать мысль автора работы лишь после того, как она хорошо понята. В таком случае поставленная цель будет достигнута. Цитировать авторов изучаемых работ (с обязательной ссылкой на источник) следует в тех случаях, если надо записывать очень важное определение или положение, обобщающий вывод.

Рекомендации для подготовки к зачету

При подготовке к зачету особое внимание следует обратить на следующие моменты:

Большинство вопросов охватывают значительный объем учебного материала. В то же время, в экзаменационных билетах часть из этих вопросов обычно разбиваются на несколько частей. Поэтому необходимо, чтобы студенты продемонстрировали целостную систему знаний, включающую не только полное представление о тех или иных теоретических концепциях, но и взаимосвязях между ними, ключевых категориях каждой из них.

Для того, чтобы избежать трудностей при ответах, рекомендуем подготовку к зачету сопровождать построением ориентировочных схем, отражающих основные связи между различными частями курса, а также готовиться к зачету, начиная с первых практических занятий.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Социология труда : учебник и практикум для вузов / Р. В. Карапетян [и др.] ; под общей редакцией Р. В. Карапетяна. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 325 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5598-9. — URL : <https://urait.ru/bcode/511480>
2. Шнейдер, Л. Б. Психология карьеры : учебник и практикум для вузов / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06900-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/515756> (дата обращения: 02.06.2023).

8.2. Дополнительная литература

1. Экономика и социология труда: теория и практика : учебник и практикум для

- вузов / И. В. Кохова [и др.] ; под редакцией В. М. Масловой, М. В. Полевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 493 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13232-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/510830>
2. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для вузов / О. В. Кучмаева [и др.] ; под общей редакцией О. В. Кучмаевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9430-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/511633>
 3. Экономика и социология труда. Практикум : учебное пособие для вузов / О. С. Осипова [и др.] ; под общей редакцией О. С. Осиповой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 401 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05144-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/511367>

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации. — М.: Б.и., 1993.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации

8.4. Интернет-ресурсы

1. Институт социологии РАН <http://www.isras.ru/> Социология 4М <http://www.isras.ru/4M.html>

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;
- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows 7 Prof, Microsoft Office 2010, Kaspersky 8.2, СПС Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет.

Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы.