Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич Должность: ректор

Аннотация к рабочей программе дисциплины «Планирование профессиональной карьеры»

Дата подписания: 26.05.2023 17:07:31

Уникальный программный ключ: 9ba7d3e34c012eba476ff**u.c.u.ф**f**TIDe110-730B21-VM.E.E.U.C.U.VM.E.U.VM.** 

Организация обучения студентов вуза технологиям индивидуального трудоустройства стратегического управления карьерой, И навыкам эффективного поведения на рынке труда.

#### Задачи изучения дисциплины:

- сформировать целостное системное представление о планировании карьеры;
- обучить навыкам диагностики и анализа своих индивидуальных поведенческих
  - особенностей: черт характера, особенностей восприятия;
- предложить способы определения компетенций, необходимых для собственного
  - профессионального развития;
- развить умение расставлять приоритеты согласно жизненным ценностям и понимать значение мотивационных рычагов.

#### Индикаторы компетенций, формируемые в результате освоения дисциплины

- УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей;
- УК-6.2 Определяет задачи саморазвития и профессионального роста, распределяет их на долго-, средне- и краткосрочные с обоснованием актуальности и определением необходимых ресурсов для их выполнения;
- Использует УК-6.3 основные возможности инструменты непрерывного образования (образования в течение всей жизни) для реализации собственных потребностей с учетом личностных возможностей, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда;
- ПК-5.1 Осуществляет разработку планов и мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;
- ПК-5.2 Анализирует уровень общего развития и профессиональной квалификации персонала ДЛЯ составления индивидуальных карьерного развития работников;
- ПК-5.3 Анализирует процессы документооборота и разработки локальных актов по развитию и профессиональной карьере персонала.

#### Разделы дисциплины.

содействия трудоустройству выпускников Саморазвитие и планирование карьеры. Этика в рекрутменте. Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства. Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации. Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда. Профессиональные стандарты:общие положения. Основы поиска работы в сети интернет. Формирование навыков и компетенций молодых специалистов.

### МИНОБРНАУКИ РОССИИ

### Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ: Декан факультета

<u>Экономики и менеджмента</u>

(наименавание ф-та полностью)

Т.Ю. Ткачева

(принст, инициалы, фамилия)

« Of » мерет а 2013 г.

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

	Планирование профессиональной карьеры	#
	(наименование дисциплины)	
ОПОП ВО	38.03.03 «Управление персоналом»	
и	ифр и наименование направления подготовки (специальности)	
направленности	(профиль) «Управление персоналом организации» наименование направленности (профиля, специализации)	-
	пашинование паправленновти (профиля, специализиции)	
форма обучения	очная	
	(очная, очно-заочная, заочная)	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персонал э на основании учебного плана ОПОП ВО 38.03.03 Управление персонал агом, направлениеть (профиль) «Управление персоналом организации», одоб янного ученым советом университета протокол № 9 «2 Н» февраля 2023 г.

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО <u>38.03.03 Управление</u> персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры <u>экономики, управления и аудита</u> «01» марта 2023г, протоков № 14.

2an wakawasi ayayayuw	(24)	д.э.н., профессор
Зав. кафедрой экономики, управления н аудита		Е.А. Бессонова
Разработчик программы	(ученая степень и ученое	к.э.н. Шевпов Н.А. звение Ф.И.С.)
/Директор научной библиотеки	Skpener	В.Г. Макаровская
Рабочая программа дисциплины персорализации в образовательном процесс 38.03.03 Управление персоналом, направорганизации», одобренного ученым сорганизации», протокол №	е на основании учебного вленность (профиль) «Упра ветом университета прот	плана ОПОП ВО вление пер: (налом окол № « »
Зав. кафедрой экономики, управления и аудита		д.э.н., профессор Е.А. Бессонова
Рабочая программа дисциплины пере реализации в образовательном процесс 38.03.03 Управление персоналом, направ организации», одобренного ученым со 20 г. на заседании кафедр 20 г., протокол №	е на основании учебного <u>ленность (профиль) «Упра</u> ветом университета прот	плана ОПОП ВО въление персоналом окон № « »
Зав. кафедрой экономики, управления и аудита		д.э.н., профессор Е.А. Бессонова
Рабочая программа дисциплины пере реализации в образовательном процессо 38.03.03 Управление персоналом, направорганизации», одобренного ученым сого 20 г. на заседании кафедр 20 г., протокол №	е на основании учебного ленность (профиль) «Упра ветом университета прот	авление персоналом
Зав. кафедрой экономики,		д.э.н., профессор

Е.А. Бессонова

управления и аудита

## 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

#### 1.1 Цель дисциплины

Организация обучения студентов вуза технологиям индивидуального трудоустройства и стратегического управления карьерой, навыкам эффективного поведения на рынке труда.

#### 1.2 Задачи дисциплины

- формирование целостного системного представления о планировании карьеры;
- обучение навыкам диагностики и анализа своих индивидуальных поведенческих особенностей: черт характера, особенностей восприятия;
- предложение способов определения компетенций, необходимых для собственного профессионального развития;
- развитие умения расставлять приоритеты согласно жизненным ценностям и понимать значение мотивационных рычагов.

## 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты		Код	Планируемые результаты
освоения		и наименование	обучения по дисциплине,
основной профессиональной		индикатора	соотнесенные с индикаторами
образоваты	гльной программы	достижения	достижения компетенций
(компетент	ции, закрепленные	компетенции,	
за ді	исциплиной)	закрепленного	
код	наименование	за дисциплиной	
компетенции	компетенции		
УК-3	Способен	УК-3.1	Знать:
	осуществлять	Определяет свою	- основы организации
	социальное	роль в команде,	социального взаимодействия, в
	взаимодействие и	исходя из	т.ч. с учетом возрастных,
	реализовывать	стратегии	гендерных особенностей
	свою роль в		Уметь:
	команде		организовывать, управлять
		поставленной цели	ситуациями общения,
			сотрудничества, развивая
			активность,
			самостоятельность,
			инициативность, творческие
			способности участников
			социального взаимодействия
			Владеть:
			методами организации
			конструктивного социального
			взаимодействия
		УК-3.2	Знать:
		При реализации	современные технологии

		5	
основной пр основной пр образовате (компетенц	мые результаты своения рофессиональной программы чин, закрепленные сциплиной) наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной своей роли в команде учитывает	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций взаимодействия, с учетом основных закономерностей
		особенности поведения других членов команды	возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности Уметь: создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия Владеть: способностью организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	Знать: методы социального взаимодействия. Особенности поведения выделенных групп людей, скоторыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. Уметь: применять принципы социального взаимодействия. Предвидеть результаты личных действий. Владеть: практическими навыками социального взаимодействия. Способностью планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.
		УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими	Знать: как осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов

		6	
Планируел	мые результаты	Код	Планируемые результаты
освоения		и наименование	обучения по дисциплине,
основной профессиональной		индикатора	соотнесенные с индикаторами
образовательной программы		достижения	достижения компетенций
(компетенции, закрепленные			оостижения компетенции
,	· •	компетенции,	
	исциплиной)	закрепленного	
код	наименование	за дисциплиной	
компетенции	компетенции		
		членами команды,	команды для достижения
		участв ует в обмене	поставленной цели
		информацией,	<i>Уметь:</i> осуществлять обмен
		знанием и опытом,	информацией, знаниями и
		в презентации	опытом с членами команды,
		результатов работы	оценивает идеи других членов
		команды	команды для достижения
		Коминды	поставленной цели
			*
			Владеть: осуществления
			обмена информацией, знаниями
			и опытом с членами команды,
			оценивает идеи других членов
			команды для достижения
			поставленной цели
		УК-3.5 Соблюдает	Знать: установленные нормы
		установленные	и правила командной работы
		нормы и	Уметь: соблюдать
		правила командной	установленные нормы и
		-	
		работы, несет	правила командной работы,
		личную	несет личную ответственность
		ответственность за	за общий результат
		общий	Владеть: навыками
		результат	соблюдения установленных
			норм и
			правил командной работы,
			несет личную ответственность
			за
			общий результат
УК-6	Способен	УК-6.1	Знать: способы самоанализа и
	управлять своим	Использует	самооценки собственных сил и
	временем,	инструменты и	возможностей;
	выстраивать и	методы управления	стратегии личностного
	=	,	_
	реализовывать	временем при	развития
	траекторию	выполнении	Уметь: определять задачи
	саморазвития на	конкретных задач,	саморазвития и
	основе принципов	проектов, при	профессионального роста,
	образования в	достижении	распределять их
	течение всей жизни	поставленных	на долго- средне- и
		целей	краткосрочные с обоснованием
			их актуальности и
			определением необходимых
			ресурсов
			Владеть: приемами
			целеполагания, планирования,
			реализации необходимых
			<del>-</del>
			видов
			деятельности

		1		
Планируе.	мые результаты	Код	Планируемые результаты	
освоения		и наименование	обучения по дисциплине,	
основной профессиональной		индикатора	соотнесенные с индикаторами	
образовательной программы		достижения	достижения компетенций	
(компетенции, закрепленные		компетенции,	обетивсения компетенции	
за дисциплиной)		закрепленного		
код наименование		за дисциплиной		
компетенции	компетенции			
		УК-6.2	Знать: основные методики	
		Определяет задачи	самоконтроля, саморазвития и	
		саморазвития и	самообразования на	
		профессионального	протяжении всей жизни.	
		роста,	Уметь: использовать методы	
		распределяет их на	саморегуляции, саморазвития	
		долго-, средне- и	и	
		краткосрочные с	п Самообучения; планировать	
			*	
		обоснованием	свою жизнедеятельность на	
		актуальности и	период обучения в	
		определением	образовательной	
		необходимых	организации	
		ресурсов для их	Владеть: технологиями	
		выполнения	приобретения, использования	
			и обновления	
			социокультурных и	
			профессиональных знаний,	
			умений и навыков; приемами	
			оценки и самооценки	
			результатов деятельности по	
			решению	
			1	
		VIIC C 2	профессиональных задач	
		УК-6.3	Знать: эффективные способы	
		Использует	самообучения и критерии	
		основные	оценки успешности	
		возможности и	личности	
		инструменты	<i>Уметь:</i> анализировать и	
		непрерывного	оценивать собственные силы и	
		образования	возможности; выбирать	
		(образования в	конструктивные стратегии	
		течение всей	личностного развития на	
		жизни) для	основе принципов	
		реализации	образования и	
		собственных	самообразования	
		потребностей с	Владеть: инструментами и	
		_	= -	
		учетом личностных возможностей,	методами управления	
			временем при выполнении	
		временной	конкретных задач, проектов,	
		перспективы	при достижении поставленных	
		развития	целей	
		деятельности и требований рынка		
		труда		
УК-9	Способен	УК-9.1	Знать: базовые	
	использовать	Демонстрирует	дефектологические термины и	
	базовые	толерантное	компоненты инклюзивной	
	дефектологические	отношение к	компетентности	
	знания в	людям с	<i>Уметь:</i> применять базовые	

		8		
Планируемые результаты		Код	Планируемые результаты	
освоения		и наименование	обучения по дисциплине,	
основной профессиональной		индикатора	соотнесенные с индикаторами	
образовательной программы		достижения	достижения компетенций	
(компетенции, закрепленные		компетенции,		
за да	исциплиной)	закрепленного		
код	наименование	за дисциплиной		
компетенции	компетенции	,		
,	социальной и	ограниченными	дефектологические знания в	
	профессиональной	возможностями	социальной и	
	сферах	здоровья и	профессиональной сферах	
	-4-1	готовность к	Владеть: навыками	
		конструктивному	взаимодействия в	
		сотрудничеству с	профессиональной и	
		ними в	социальной сферах с лицами	
			_ <del></del>	
		социальной и	с ограниченными	
		профессиональной	возможностями здоровья и	
		сферах	инвалидами:	
		УК-9.2	Знать: психофизические	
		Учитывает	особенности развития людей с	
		индивидуальные	психическими и (или)	
		особенности лиц с	физическими недостатками,	
		ограниченными	закономерностей их обучения	
		возможностями	и воспитания, особенности	
		здоровья при	применения базовых	
		осуществлении	дефектологических знаний в	
		социальных и	социальной и	
		профессиональных	профессиональной сферах.	
		контактов	<i>Уметь:</i> анализировать	
			индивидуальные особенности	
			лиц с ограниченными	
			возможностями при	
			осуществлении контактов с	
			ними.	
			Владеть: методологическим и	
			методическим подходами	
			социализации людей с	
			ограниченными	
			возможностями.	
ОПК-5	Способен	ОПК-5.2		
OHK-3			Знать: современные	
	использовать	Обрабатывает	технические средства и	
	современные	экономические и	информационные технологии	
	информационные	финансовые	для обработки экономических	
	технологии и	данные с использованием	и финансовых данных.	
	программные		Уметь: обрабатывать	
	средства при решении		экономические и финансовые	
			данные с использованием	
	профессиональных		информационных технологий	
	задач.		для решения	
			профессиональных задач.	
			Владеть: навыками	
			использования	
			информационных технологий	
			и программных средств для	
			решения профессиональных	
			задач с учетом их специфики.	
		<u> </u>	зада го учетом их специфики.	

### 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Планирование профессиональной карьеры» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули») основной профессиональной образовательной программы – программы специалитета 38.05.01 Экономическая безопасность, направленность (профиль) «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности». Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

# 3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего,
Виды учесной расоты	часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам	36,1
учебных занятий (всего)	
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	71,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

## 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 — Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№	Раздел (тема)	Солеруацие	
п/п	дисциплины	Содержание	
1	2	3	

1		10
1	Система содействия трудо устройству выпускников вузов РФ	Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Структура системы содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений: федеральный, региональный и местный уровень. Методы оперативного и всестороннего информирования студентов и работодателей о спросе и предложении на рынке труда. Деятельность ЦК ЮЗГУ в направлении содействия временной занятости студентов и трудоустройства выпускников.
2	Саморазвитие и планирование карьеры	Основы управления карьерой: понятие, типы, этапы. Планирование карьеры и карьерный план. Алгоритм построения успешной карьеры. Условия карьерного и профессионального роста.
3	Базовые понятия и основные инструменты трудо устройства	Методы поиска работы: знакомые и коллеги, информационные ресурсы компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, печатные и электронные ресурсы, государственные центры занятости населения, кадровые и рекругинговые агентства; региональные и вузовские центры содействия трудоустройству. Условия эффективного поиска работы. Роль самопрезентации при поиске работы. Технологии самопрезентации; портфолио студента, резюме, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, собеседование. Правила первого месяца работы. основы адаптации в коллективе.
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	Роль самопрезентации при поиске работы. Технологии самопрезентации; портфолио студента, резюме, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, собеседование. Правила первого месяца работы. основы адаптации в коллективе.
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	Трудовой Кодекс РФ - основной документ, регулирующий трудовые отношения работника и работодателя: основные понятие, сфера применения. Основные права и обязанности работника. Основные права и обязанности работодателя. Оформление приема на работу. Дискриминация в сфере трудовых отношений, понятие, виды. Запрет на принудительный труд в соответствии с ТК РФ. Документы, необходимые при приеме на работу. Трудовое законодательство и иные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в РФ; понятие молодого специалиста в российском законодательстве; гарантии и льготы, предоставляемые молодому специалисту; трудоустройство молодого специалиста; трудовой договор, трудовая книжка, срочный трудовой договор. Сущность, назначение, основные группы: классификаторы, применяемые при работе с персоналом, и т.д. ОКВЭД, ОКНПО, ОКПД, ОКСО, ОКЗ, ОКЭР, ОКОФ, ОКНПО, ОКПДТР, ОКСМ, ОКВ, ОКОГУ ОКЕИ, ОКАТО

6	Профессиональные стандарты	Сущность профессиональных стандартов, роль профессиональных стандартов в системе занятости населения. Система профессиональных стандартов в РФ. Использование профессиональных стандартов при индивидуальном планировании карьеры. Профессиональные стандарты в конкретной сфере трудовой деятельности.
7	Основы поиска работы в сети Интернет	Преимущества поиска работы через интернет. Технологии поиска вакансий на общих ресурсах по трудоустройству. Работа с карьерными порталами и поисковыми сервисами: Rabota V Gorode.ru, Head Hanter.ru, Sk.ru, Super Job.ru rudmet.ru, Государственная служба занятости, Работа в России trud v sem.ru и пр.
8	Получение и развитие гибких навыков и надпрофессиональных компетенций	Приобретение полезных навыков по будущей специальности на работе с гибким графиком. Система информирования студентов о рынке вакансий с временной занятостью. Возможности получения необходимых знаний в смежных областях во время обучения в университете. Формирование сквозных компетенций. Гибкие навыки (soft-skills) и их роль в строительстве карьеры. Формирование компетентностных профилей кросс-отраслевых специалистов (презентация Атлас).
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	Обзор компаний, предлагающих программы работы с молодыми специалистами и выпускниками вузов. Составление индивидуальной программы стажировок. Требования к структуре и содержанию пакета документов для подачи заявки на стажировку. Календарное планирование подачи заявок на стажировки.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

		Виды деятельности				Формы	
<b>№</b> π/π	Раздел (тема) дисциплины	лек., час	<b>№</b> лаб.	<b>№</b> пр.	Учебно- методические материалы	текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Система содействия трудо устройству выпускников вузов РФ	2 Лек. №1	0	1	У 1-9; МУ - 1	Т3, С, Т (1-2 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
2	Саморазвитие и планирование карьеры	2 Лек. №2	0	2	У 1-9; МУ - 1	К-3,С, Т (3-4 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
3	Базовые понятия и	2 Лек.№3	0	3	У 1-9; МУ - 1	Т3,С, Т (5-6 неделя)	УК-3 УК-6

	основные			12			УК-9
	инструменты						ОПК-5
	трудоустройства						OTIK-3
	трудо устронетва						
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	2 Лек. №4	0	4	У 1-9; МУ - 1	ТЗ, Т, С (7-8 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
5	Нормативно- правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	2 Лек. №5	0	5	У 1-9; МУ - 1	Т3, Т, С (7-8 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
6	Профессиональные стандарты	2 Лек. №6	0	6	У 1-9; МУ - 1	КЗ, С, Т (11-12 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
7	Основы поиска работы в сети Интернет	2 Лек. №7	0	7	У 1-9; МУ - 1	Т3, С, Т (13-14 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	2 Лек. <b>№</b> 8	0	8	У 1-9; МУ - 1	КЗ, С, Т (15-16 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций — кейс-задача, Т — тест	2 Лек.№9	0	9	У 1-9; МУ - 1	Т3, С, Т (17-18 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5

К-3 – кейс-задача, Т – тестирование, С – собеседование, ТЗ – творческое задание

### 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

No	Наименование практической работы	Объем, час.
1	Система содействия трудоустройству выпускников в узов РФ	2
2	Саморазвитие и планирование карьеры	2
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	2
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	2
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	2
6	Профессиональные стандарты	2
7	Основы поиска работы в сети Интернет	2
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	2
	Итого	16

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 — Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	1-2 неделя	8
2	Саморазвитие и планирование карьеры	3-4 неделя	8
3	Базовые понятия и основные инструменты трудо устройства	5-6 неделя	8
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	7-8 неделя	8
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	9-10 неделя	8
6	Профессиональные стандарты	11-12 неделя	8
7	Основы поиска работы в сети Интернет	13-14 неделя	8
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	15-16 неделя	8
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	17-18 неделя	7,9
Итого			71,9

### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебнометодического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
  - путем разработки:
- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
  - тем рефератов;
  - вопросов к зачету;
  - -методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д. *типографией университета:*
- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- -удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

### 6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

No	Наименование раздела (темы лекции,	Используемые интерактивные	Объем,
710	практического или лабораторного занятия)	образовательные технологии	час.
1	2	3	4
	1. Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ 2. Саморазвитие и планирование карьеры 3. Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства 4. Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации 5. Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда 6. Профессиональные стандарты 7. Основы поиска работы в сети Интернет 8. Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций 9. Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	Разбор конкретной ситуации (анализ ситуации; кейс-задача, деловая игра, тренинг)	18
Ито	то:		18

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и (или) профессиональной культуры обучающихся. Содержание способствует дисциплины духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому, экологическому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма производства, ученых (представителей деятелей культуры), ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;
- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);
- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию В них целеустремленности, инициативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, креативности, необходимых профессионального успешной социализации И ДЛЯ становления.

### 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

## 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

T. 6 7	1	1	
таолица /.	1 – Этапы	формирования	компетенции
1 .		1 1 1	

Код и наиме	енова ние	Этапы* формирования	компетенций		
компетенции		и дисциплины (модули)и практики, при изучении/ прохождении			
		которых формируется	данная компетенция		
		начальный	основной	завершающий	
1		2	3	4	
УК-3	Способен		Управление	Социология	
осуществлять соп	циальное		персоналом		
взаимодействие	И				
реализовывать свою	роль в				
команде					
УК-6 Способен уг	правлять	Экономическая	Теория управления	Управление	
своим вр	ременем,	культура и	организацией	проектами	

выстраивать и	финансовая		
реализовывать траекторию	грамотность	Управление	
саморазвития на основе		персоналом	
принципов образования в			
течение всей жизни			
УК-9 Способен	Основы		Подготовка к
использовать базовые	ИНКЛЮЗ ИВ НОГО		процедуре защиты и
дефектологические знания в	образования		защита выпускной
социальной и			квалификационной
профессиональной сферах			работы

### 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код	Показатели	Критерии и шкала от	ценивания компетен	ций
компетен	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий уровень
ции/ этап	компетенций	уровень	уровень	(«отлично»)
(указывае	(индикаторы	(«удовлетворитель	(хорошо»)	,
тся	достижения	но)		
название	компетенций,	,		
этапа из	закрепленные за			
n.7.1)	дисциплиной)			
1	2	3	4	5
УК-3	УК-3.1	Знать:	Знать:	Знать:
Основной	Определяет свою	- основы	- основы	- основы
,	роль в команде,	организации	организации	организации
завершаю	исходя из	социального	социального	социального
щий	стратегии	взаимодействия, в	взаимодействия,	взаимодействия,
	сотрудничества	т.ч. с учетом	в т.ч. с учетом	в т.ч. с учетом
	для достижения	возрастных,	возрастных,	возрастных,
	поставленной цели	гендерных	гендерных	гендерных
	УК-3.2	особенностей	особенностей;	особенностей;
	При реализации	Уметь:	методы	методы
	своей роли в	организовывать,	социального	социального
	команде учитывает	управлять	взаимодействия.	взаимодействия.
	особенности	ситуациями	Особенности	Особенности
	поведения других	общения,	поведения	поведения
	членов команды	сотрудничества,	выделеннных	выделеннных
	УК-3.3	развивая	групп людей,	групп людей,
	Анализирует	активность,	скоторыми	скоторыми
	возможные	самостоятельность,	работает/взаимод	работает/взаимод
	последствия	инициативность,	ействует,	ействует,
	личных действий и	творческие	учитывает их в	учитывает их в
	планирует свои	способности	своей	своей
	действия для	участников	деятельности.	деятельности;
	достижения	социального		установленные
	заданного	взаимодействия	Уметь:	нормы и правила
	результата	Владеть:	организовывать,	командной
	УК-3.4	методами	управлять	работы
	Осуществляет	организации	ситуациями	Уметь:
	обмен	конструктивного	общения,	организовывать,
	информацией,	социального	сотрудничества,	управлять

7.0	T	18		
Код	Показатели	Критерии и шкала от	ценивания компетен	
компетен	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий уровень
ции/ этап	компетенций	уровень	уровень	(«отлично»)
(указывае	(индикаторы	(«удовлетворитель	(хорошо»)	
тся	достижения	но)		
название	компетенций,			
этапа из	закрепленные за			
n.7.1)	дисциплиной)			
1	2	3	4	5
	знаниями и	взаимодействия	развивая	ситуациями
	опытом с членами		активность,	общения,
	команды,		самостоятельност	сотрудничества,
	оценивает идеи		ь,	развивая
	других членов		инициативность,	активность,
	команды для		творческие	самостоятельност
	достижения		способности	ь,
	поставленной цели		участников	инициативность,
	УК-3.5		социального	творческие
	Соблюдает		взаимодействия	способности
	установленные		Владеть:	участников
	нормы и правила		методами	социального
	командной работы,		организации	взаимодействия;
	несет личную		конструктивного	соблюдать
	ответственность за		социального	установленные
	общий результат.		взаимодействия;	нормы и правила
			применять	командной
			принципы	работы, несет
			социального	личную
			взаимодействия.	ответственность
			Предвидеть	за общий
			результаты	результат
			личных действий.	Владеть:
				методами
				организации
				конструктивного
				социального
				взаимодействия;
				применять
				принципы
				социального
				взаимодействия.
				Предвидеть
				результаты
				личных
				действий;
				навыками
				соблюдения
				установленных
				норм и
				правил
				командной
				работы, несет
				личную
				ответственность
				3a

Код	Показатели	19 Критерии и шкала ог	тенивания компетен	ший
компетен	оценивания	Пороговый		Высокий уровень
ции/ этап	компетенций	-	Продвинутый	(«отлично»)
(указывае	(индикаторы	уровень	уровень (хорошо»)	(«отлично»)
тся	достижения	(«удовлетворитель	(хорошо»)	
название	компетенций,	но)		
этапа из	закрепленные за			
n.7.1)	дисциплиной)			
<u> </u>	, ,	2	4	
1	2	3	4	5
VIIC C	VIII ( 1	2	2	общий результат.
УК-6	УК-6.1	Знать: способы	Знать: способы	Знать: способы
начальны	Использует	самоанализа и	самоанализа и	самоанализа и
й,	инструменты и	самооценки	самооценки	самооценки
основной,	методы	собственных сил и	собственных сил	собственных сил
завершаю	управления	возможностей;	и возможностей;	и возможностей;
щий	временем при	стратегии	стратегии	стратегии
	выполнении	личностного	личностного	личностного
	конкретных задач,	развития	развития;	развития;
	проектов, при	<i>Уметь:</i> определять	основные	основные
	достижении	задачи	методики	методики
	поставленных	саморазвития и	самоконтроля,	самоконтроля,
	целей	профессиональног	саморазвития и	саморазвития и
	УК-6.2	о роста,	самообразования	самообразования
	Определяет задачи	распределять их	на протяжении	на протяжении
	саморазвития и	на долго- средне- и	всей жизни.	всей жизни;
	профессиональног	краткосрочные с	Уметь:	эффективные
	о роста,	обоснованием их	определять	способы
	распределяет их на	актуальности и	задачи	самообучения и
	долго-, средне- и	определением	саморазвития и	критерии оценки
	краткосрочные с	необходимых	профессионально	успешности
	обоснованием	ресурсов	го роста,	личности
	актуальности и	Владеть:	распределять их	Уметь:
	определением	приемами	на долго- средне-	определять
	необходимых	целеполагания,	и краткосрочные	задачи
	ресурсов для их	планирования,	с обоснованием	саморазвития и
	выполнения	реализации	их актуальности	профессионально
	УК-6.3	необходимых	И	го роста,
	Использует	видов	определением	распределять их
	основные	деятельности	необходимых	на долго- средне-
	возможности и		ресурсов;	и краткосрочные
	инструменты		использовать	с обоснованием
	непрерывного		методы	их актуальности
	образования		саморегуляции,	И
	(образования в		саморазвития и	определением
	течение всей		Саморазвития и	необходимых
	жизни) для		планировать	ресурсов;
	реализации		свою	использовать
	собственных		жизнедеятельнос	методы
	потребностей с			
	_		ть на период	саморегуляции,
	учетом		обучения в	саморазвития и
	личностных		образовательной	Самообучения;
	возможностей,		организации	планировать
	временной		Владеть:	свою
	перспективы		приемами	жизнедеятельнос
	развития		целеполагания,	ть на период

Код	Показатели	Критерии и шкала оп	ценивания компетен	ций
компетен ции/ этап (указывае тся название этапа из n.7.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Пороговый уровень («удовлетворитель но)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	деятельности и требований рынка труда.		планирования, реализации необходимых видов Деятельности; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач	обучения в образовательной Организации; определять задачи саморазвития и профессионально го роста, распределять их на долго- среднеи краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов Владеть: приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов Деятельности; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; инструментами и методами управления временем при

Vor	Померожания	21 Varrannin in 1990 or		<del>-</del>
Код	Показатели	Критерии и шкала от		
компетен	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий уровень
ции/ этап	компетенций	уровень	уровень	(«отлично»)
(указывае	(индикаторы	(«удовлетворитель	(хорошо»)	
тся	достижения	но)		
название	компетенций,			
этапа из	закрепленные за			
n.7.1)	дисциплиной)			
1	2	3	4	5
				выполнении
				конкретных
				задач, проектов,
				при достижении
				поставленных
				целей
УК-9	УК-9.1	Знать: базовые	Знать: базовые	Знать: базовые
начальны	Демонстрирует	дефектологические	дефектологическ	дефектологическ
й,заверша	толерантное	термины и	ие термины и	ие термины и
ющий	отношение к	компоненты	компоненты	компоненты
	людям с	инклюзивной	инклюзивной	инклюзивной
	ограниченными	компетентности	компетентности;	компетентности;
	возможностями	Уметь: применять	психофизические	психофизические
	здоровья и	базовые	особенности	особенности
	готовность к	дефектологические	развития людей с	развития людей с
	конструктивному	знания в	психическими и	психическими и
	сотрудничеству с	социальной и	(или)	(или)
	ними в	профессиональной	физическими	физическими
	социальной и	сферах	недостатками,	недостатками,
	профессиональной	Владеть:	закономерностей	закономерностей
	сферах	навыками	их обучения и	их обучения и
	УК-9.2	взаимодействия в	воспитания,	воспитания,
	Учитывает	профессиональной	особенности	особенности
	индивидуальные	и социальной	применения	применения
	особенности лиц с	сферах с лицами	базовых	базовых
	ограниченными	с ограниченными	дефектологическ	дефектологическ
	Возможностями	ВОЗМОЖНОСТЯМИ	их знаний в	их знаний в
	здоровья при	здоровья и	социальной и	социальной и
	осуществлении	инвалидами:	профессионально	профессионально
	социальных и		й сферах.	й сферах;
	профессиональных		Уметь:	принципы
	контактов		применять	инклюзивной
			базовые	компетенции.
			дефектологическ	Уметь:
			ие знания в	применять
			социальной и	базовые
			профессионально	дефектологическ
			й сферах;	ие знания в
			психофизические	социальной и
			особенности	профессионально
			развития людей с	й сферах;
			психическими и	психофизические
			(или)	особенности
			физическими	развития людей с
			недостатками,	психическими и
			закономерностей	(или)
			закономерностей	(NIII)

Код	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций			
компетен ции/ этап (указывае тся название этапа из n.7.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Пороговый уровень («удовлетворитель но)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)	
1	2	3	4	5	
			их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологическ их знаний в социальной и профессионально й сферах; анализировать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними. Владеть: навыками взаимодействия в профессионально й и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; методологическим и иметодическим подходами социализации людей с ограниченными возможностями.	физическими недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологическ их знаний в социальной и профессиональной сферах; анализировать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними; успешно применять принципы инклюзивной компетенции. Владеть: навыками взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; методологическим и иметодическим и иметодическим иметодическим подходами социализации людей с ограниченными возможностями; способами применения	

Код	Показатели	Критерии и шкала оценивания компетенций					
компетен ции/ этап (указывае тся название этапа из n.7.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Пороговый уровень («удовлетворитель но)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)			
1	2	3	4	5			
				принципов инклюзивной компетенции.			
ОПК-5 начальны й, основной, завершаю щий	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.2 Обрабатывает экономические и финансовые данные с использованием информационных технологий	Знать: современные технические средства и информационные технологии для обработки экономических и финансовых данных. Уметь: обрабатывать экономические и финансовые данные с использованием информационных технологий для решения профессиональных задач. Владеть: навыками использования информационных технологий и программных средств для решения профессиональных задач с учетом их специфики.	ОПК-5			

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости.

№ п/ п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируем ой компетенции (или ее части)	Технология формировани я  4	Оценочные средства наименовани е 5	№№ задани й	Описание шкал оцениван ия
1	Система	УК-3	Лекция,	Творческое	1	/ Согласно
	содействия трудоустройству выпускников	УК-6 УК-9 ОПК-5	самостоятель ная работа	задание Тесты Собеседован ие	1-5	табл.7.2
2	вузов РФ Саморазвитие и	УК-3	Лекция,	Кейс-задача	1	Согласно
	планирование карьеры	УК-6 УК-9 ОПК-5	самостоятель ная работа	Тесты Собеседован ие	6-10	табл.7.2
3	Базовые понятия и основные инструменты трудо устройства	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5	Лекция, самостоятель ная работа	Творческое задание Тесты	2	Согласно табл.7.2
				Собеседован ие	11-15	
4	Стратегия поведения выпускника на	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5	Лекция, самостоятель ная работа	Творческое задание Тесты	3	Согласно табл.7.2
	рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	Olik-3		Собеседован ие	16-20	
5	Нормативно-	УК-3	Лекция,	Кейс-задача	2	Согласно
	правовое	УК-6	самостоятель	Тесты		табл.7.2
	обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	УК-9 ОПК-5	ная работа	Собеседован ие	21-25	
6	Профессиональ	УК-3	Лекция,	Кейс-задача	3	Согласно
	ные стандарты	УК-6 УК-9	самостоятель	Тесты		табл.7.2
		ОПК-5	ная работа	Собеседован ие	26-30	
7	Основы поиска	УК-3 УК-6	Лекция,	Творческое задание	4	Согласно табл.7.2
	работы в сети Интернет	УК-6 УК-9	самостоятель ная работа	Тесты		1au.1.2
		ОПК-5		Собеседован ие	31-35	
8	Организация	УК-3	Лекция,	Кейс-задача	8	Согласно
	временной занятости	УК-6 УК-9	самостоятель ная работа	Тесты		табл.7.2
	студентов и получения сквозных	ОПК-5	nun puootu	Собеседован ие	36-40	
	компетенций	<b></b>		T		~
9	Программы набора молодых	УК-3 УК-6	Лекция, самостоятель	Творческое задание	5	Согласно табл.7.2

		Код	Технология	Оценочные		Описание
$N_{\underline{0}}$	Ворион (томо)	контролируем	формировани	средства		шкал
Π/	Раздел (тема) дисциплины	ой	Я	HOMP CON OBOTH	No No	оцениван
П	дисциплины	компетенции		наименовани	задани	ия
		(или ее части)		е	й	
1	2	3	4	5	6	7
	специалистов и	УК-9	ная работа	Тесты		
	стажировок	ОПК-5				
	международных			Собеседован	41-45	
	и российских			ие		
	корпораций					

### Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

### Тест по разделу (теме) 3. «Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства»

- 1. Что не относится к каналам занятости на рынке труда среди выпускников?
- А) продолжение обучения (очное)
- Б) отпуск по уходу за ребенком (декрет)
- В) трудоустройство
- Г) продолжение обучения (заочное)
- 2.Способы поиска работы включают в себя:
- А) с помощью интернет-порталов
- Б) через знакомых
- В) с помощью гос. Комитетов занятости населения
- Г) все ответы верны
- 3. Какую цель преследует этап прохождения собеседования?
- А) получения прохождения собеседования
- Б) произвести выгодное впечатление на работодателя
- В) получения приглашения на вакантную должность
- Г) выбор из предложенных вакансий
- 4. Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций?
- А) специализированная;
- Б) неспециализированная;
- В) межорганизационная;
- Г) скрытая;
- Д) внеорганизационная

### Вопросы для собеседования по теме 6 «Профессиональные стандарты»

- 1. Что такое профессиональный стандарт?
- 2. Из каких структурных элементов состоит профессиональный стандарт?

- 3. Где применяются профессиональные стандарты?
- 4. Каким образом можно использовать профессиональный стандарт при планировании профессиональной карьеры?
- 5. Какие вы знаете принятые профессиональные стандарты в вашей профессиональной сфере?

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов разделу (теме) 4 «Стратегия поведения ПО Эффективные выпускника рынке труда. технологии на самопрезентации»

- 1. Составьте резюме, отражающее ваши персональные данные и квалификационные характеристики на текущую дату.
- 2. С использованием нижеперечисленных и/или иных интернетресурсов найдите предприятие, в котором Вы хотели бы работать после окончания вуза, а так же вакантную должность на нем по получаемой профессии не зависимо от стажа работы:
  - 1. Career.ru
  - 2. <u>Hh.ru</u>
  - 3. Trudvsem.ru
  - 4. Superjob.ru
  - 5. Ctv.swsu.ru
  - 6. Rosrabota.ru
  - 7. Rabota V Gorode.ru
- 3. Подробно изучив требования к кандидату на вакансию, выбранную в п.2, составьте резюме, которое, по Вашему мнению, удовлетворит требования работодателя, и сопроводительное письмо в организацию на имя должностного лица.
- 4. Сравните резюме, составленное в п.1 и в п.2 и составьте план по приобретению профессиональных знаний, дополнительных навыков, приобретения опыта работы (при необходимости) и развития личностных компетенций на ближайшие 5 лет (с детализацией по годам).

### <u>Кейс-задача по теме 5 «Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда»</u>

1. Используя информацию о документах, регулирующих трудовые отношения сторон, заполните таблицу 5.1, раскрывающую основные различия трудового договора и трудового соглашения (гражданско-правового договора).

Таблица 5.1 — Сравнительные характеристики трудового и гражданскоправового договоров

•		
	Трудовой договор	Трудовое
		соглашение
		(гражданско-
		правовой
		договор)
Нормативно-правовой акт,		
согласно которому заключается		
договор		

Стороны договора	
Принцип взаимодействия	
сторон	
Социальные гарантии	
Срок действия договора	

- 2. Перечислите преимущества трудового договора перед гражданскоправовым.
- 3. Приведите пример 2-3 предприятий из числа лучших работодателей России по версии Hh (<a href="http://rating.hh.ru/index">http://rating.hh.ru/index</a>), имеющих специальные программы поддержки и/или развития молодых сотрудников. Дайте краткое описание таких программ.

#### Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) — задания в тестовой форме, составляющие банк тестового задания (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемые на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных доля (%). БТЗ включает в себя не менее 100 вопросов, заданий и задач.

Для проведения *знаний* используются вопросы и заданий в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов);
- открытой (необходимо вписать правильный ответ).

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

КИМ В каждый вариант включаются задания ПО каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно обучающимися определить качество освоения основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

#### Способы поиска работы включают в себя:

- А) с помощью интернет-порталов
- Б) через знакомых
- В) с помощью гос. Комитетов занятости населения
- $\Gamma$ ) все ответы верны

#### Задание в открытой форме:

Продолжите определение: Профессиональный стандарт – это...

#### Компетентностно-ориентированная задача:

Используя такие методы поиска работы как: знакомые и коллеги, презентации компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, печатные и электронные ресурсы, государственные центры занятости населения, кадровые и рекрутинговые агентства, заполните таблицу в соответствии с получаемой специальностью.

Примеры компаний

- ЗАО «КЭАЗ» ( Курский электроаппаратный завод);
- АО «Авиаавтоматика» имени В. В. Тарасова»;
- ПАО «СИБУР Холдинг»;
- Unilever Россия;
- General Electric:
- Альфа-банк;
- Розничная сеть «Магнит» АО «Тандер»

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

## 7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Таолица 7.4—Порядок начисления оаллов в рамках БРС  Форма контроля  Минимальный балл  Максимальный балл  Балл  Балл  Балл							
		балл	примечание				
	7 семестр						
1 контрольная точка							
Разбор практической							
3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»				
3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»				
6		12					
2 1/			<u> </u>				
∠ K	оптрольная точка						
3	Принял пассивное участие	6	Принял активное участие				
3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»				
6		12					
3 контрольная точка							
3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»				
3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»				
6		12					
4 к	онтрольная точка		1				
2	Принял пассивное участие	4	Принял активное участие				
2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»				
2	Принял пассивное участие	4	Принял активное участие				
6		12					
	Ми балл  1 к  3  3  6  2 к  3  6  4 к  2  2	Минимальный балл         балл         примечание           7 семестр         1 контрольная точка           3         Выполнил, но «не защитил»           6         2 контрольная точка           3         Принял пассивное участие           3         Выполнил, но «не защитил»           6         3 контрольная точка           3         Выполнил, но «не защитил»           6         4 контрольная точка           2         Принял пассивное участие           2         Выполнил, но «не защитил»           2         Принял пассивное участие           2         Принял пассивное участие           2         Принял пассивное участие	Минимальный балл         Мак балл         Мак балл         Мак балл         Мак балл         Мак балл         7 семестр           1 контрольная точка         3         Выполнил, но «не защитил»         6         6           3         Выполнил, но «не защитил»         6         12           2 контрольная точка         6         12           3         Выполнил, но «не защитил»         6           4         Выполнил, но «не защитил»         6           3         Выполнил, но «не защитил»         6           3         Выполнил, но «не защитил»         6           4         2         Принял пассивное участие         4           2         Выполнил, но «не защитил»         4           2         Принял пассивное участие         4           2         Принял пассивное участие         4				

Итоговое количество баллов (за контрольные точки, не включая посещаемость)	24	48	
Форма контроля - зачет		36	
Посещаемость		16	
Форма контроля - зачет		36	
Итого	24	100	

Для промежуточной аттестиции обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности 2 балла,
- задание на установление соответствия 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи 6 баллов. Максимальное количество баллов за тестирование —36 баллов.

### 8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### 8.1 Основная учебная литература

- 1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. Москва : Дашков и К°, 2021. 389 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book\_red&id=621880 (дата обращения: 22.02.2023). Режим доступа: по подписке. Текст : электронный.
- 2. Широкова, Л. В. Планирование профессиональной карьеры : учебное пособие для студентов, обучающихся по гуманитарным и техническим направлениям подготовки бакалавриата и специалитета / Л. В. Широкова ; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск : ЮЗГУ, 2019. 202 с. Текст : электронный.
- 3. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. 301 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693 (дата обращения: 22.02.2023). Режим доступа: по подписке. Текст : электронный.

### 8.2 Дополнительная учебная литература

4. Зайцева, Т. В. Управление персоналом : учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - М. : Форум, 2006. - 336 с. - Текст : непосредственный.

- 5. Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой : практикум / Д. Е. Стюрина. Москва : Евразийский открытый институт, 2010. 247 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90778 (дата обращения: 22.02.2023). Режим доступа: по подписке. Текст : электронный.
- 6. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. М. Ужахова ; отв. ред. Д. В. Вакорин ; Тюменский государственный университет. Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. 96 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277 (дата обращения: 22.02.2023). Режим доступа: по подписке. Текст : электронный.

#### 8.3 Перечень методических указаний

1. Планирование профессиональной карьеры : методические указания к проведению практических занятий по дисциплинам «Планирование профессиональной карьеры», «Введение в направление подготовки (специальность) и планирование профессиональной карьеры» для студентов всех направлений подготовки и специальностей / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост.: Л. В. Широкова, Ю. В. Шевченко, Е. И. Требушкова. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с. - Текст : электронный.

#### 8.4 Другие учебно-методические материалы

- 1. Журналы pressa.ru/catalog/magazines/categories/
- 2. Импульс общеуниверситетская газета ЮЗГУ
- 3. Карьера Журнал «ПРОФИЛЬ»
- 4. Международное образование и карьера. Информационно аналитический журнал на русском и английском языках.
  - 5. Начни карьеру правильно Издатель: ООО «СуперДжоб»
- 6. Справочник карьериста Приложение к газете «Ведомости издаются совместно с The Wall Street Journal & Financial Times"

### 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- 1. <u>HeadHunter</u> <u>https://kursk.hh.ru/</u>
- 2. Job.ru http://kursk.job.ru/
- 3. Superjob.ru https://kursk.superjob.ru/
- 4. Trud.com http://kursk.trud.com/
- 5. Trudbox http://trudbox.com/
- 6. Upjobs Рабочие места http://upjobs.ru/
- 7. Атлас новых профессий atlas 100.ru
- 8. Атлас профессий atlas 100.ru
- 9. Государственная инспекция труда в Курской области <a href="http://git46.rostrud.ru/">http://git46.rostrud.ru/</a>
- 10. Комитет по труду и занятости населения по Курской области <a href="http://kursk.regiontrud.ru/">http://kursk.regiontrud.ru/</a>

- 11. Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования <a href="http://kcst.bmstu.ru/">http://kcst.bmstu.ru/</a>
- 12. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации <a href="http://www.rosmintrud.ru/">http://www.rosmintrud.ru/</a>
- 13. Мониторинг трудоустройства graduate.edu.ru/
- 14. Путеводитель по компаниям (profyrost.ru)
- 15. Работа в России https://trudvsem.ru
- 16. Работа в России. Общероссийская база вакансий. https://trudvsem.ru/
- 17. Работавгороде.ru http://kursk.rabotavgorode.ru/
- 18. Pocpaбoтa.ru http://kursk.rosrabota.ru/
- 19. Career.ru https://career.ru/
- 20. Центр трудоустройства выпускников ЮЗГУ <a href="http://ctv.swsu.ru/">http://ctv.swsu.ru/</a>

#### 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» являются лекции. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам выполнения заданий на самостоятельную работу.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие В групповых И индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная

работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

# 11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий и курсового проектирования, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

### 13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам

(качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лии с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, использование на аудиторных звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие (помощника), ассистента оказывающего обучающимся занятиях на необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

### 14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

		Номе	ера страниц				Основание
Номер изменени я	изме- ненны х	замененны х	аннулированны х	новы х	Всего страни ц	Дат а	для изменения и подпись лица, проводившег о изменения
							о изменения

#### МИНОБРНАУКИ

### Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета экономики и

менеджмента

наименование ф-та полностью)

Т.Ю. Ткачева (модилия) «СІ» «Шарта—2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Оценка и аттестация персонала

(наименование дисциплины)

ОПОП ВО

38.03.03 «Управление персоналом»

(код и наименование направления подготовки)

направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

наименование направленности (профиля)

форма обучения

очно-заочная

Li

(очная, очно-заочная, заочная)

2

	мма дисциплины				
бакалавриат по напр	авлению подгото	яки <u>38.03.03</u> «	Управление пе	рсонало	<u>D)</u> H8
основании учебного	плана ОПОП	BO 38.03.03	З Управление	11:00	алом
направленность (прос	риль) «Управлен	ие персоналом	орган <b>изации»</b> .	<b>0</b> .000jps	HHOIC
ученым советом униве	реитета протокол	№ <b>9</b> «2 <del>1)</del> » феврал	<u>ія 202<b>3</b> г.</u>		

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к реализации в образовательном процессе для обучения студентов по ОПОП ВО <u>38.03.03 Управление</u> персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и аудита «01» марта 2023г, протоков 14.

заседанни кафедры экономики, управлен	ия и аудита «от» марта 202	.51, hpotoko. 12 14.
Зав. кафедрой экономики, управления и аудита	(Elp)	д.э.н., профессор Е.А. Бессонова
Разработчик программы	(ученая степень и ученое	ж.э.н. Невпоч Н.А. звиме Ф.И.С.)
/Директор научной библиотеки	Spens	В.Г. Макаровская
Рабочая программа дисциплины пер реализации в образовательном процесс 38.03.03 Управление персоналом, напракорганизации». одобренного ученым со 20 г. на заседании кафед 20 г., протокол №	се на основании учебн <mark>ого</mark> вленность (профиль) «Упра оветом университета п <b>ро</b> т	о плана ОПОП ВО авление перк налом кокол № « »
Зав. кафедрой экономики, управления и аудита		д.э.н., профессер Е.А. Бессонова
Рабочая программа дисциплины пере реализации в образовательном процесс 38.03.03 Управление персоналом, направорганизации», одобренного ученым со	е на основании учебного вленность (профиль) «Упра ветом университета прот	о плана ОПОП ВО авление персоналом гокоп № « »
Зав. кафедрой экономики, управления и аудита		д.э.н., профессор Е.А. Бессонова
Рабочая программа дисциплины перс реализации в образовательном процесс 38.03.03 Управление персоналом, направ организации», одобренного ученым со 20_ г. на заседании кафедр 20_ г., протокол №	е на основании учебного вленность (профиль) «Упр ветом университета прос	о плана ОПОН ВО авление персоналом
Зав. кафедрой экономики,		д.э.н., профессор

Е.А. Бессонова

управления и аудита

## 1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

#### 1.1 Цель дисциплины

Организация обучения студентов вуза технологиям индивидуального трудоустройства и стратегического управления карьерой, навыкам эффективного поведения на рынке труда.

#### 1.2 Задачи дисциплины

- формирование целостного системного представления о планировании карьеры;
- обучение навыкам диагностики и анализа своих индивидуальных поведенческих особенностей: черт характера, особенностей восприятия;
- предложение способов определения компетенций, необходимых для собственного профессионального развития;
- развитие умения расставлять приоритеты согласно жизненным ценностям и понимать значение мотивационных рычагов.

## 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 1.3 – Результаты обучения по дисциплине

Планируемые результаты		Код	Планируемые результаты
освоения		и наименование	обучения по дисциплине,
основной профессиональной		индикатора	соотнесенные с индикаторами
образоват	ельной программы	достижения	достижения компетенций
(компетент	ции, закрепленные	компетенции,	
за да	исциплиной)	закрепленного	
код	наименование	за дисциплиной	
компетенции	компетенции		
УК-3	Способен	УК-3.1	Знать:
	осуществлять	Определяет свою	- основы организации
	социальное	роль в команде,	социального взаимодействия, в
	взаимодействие и	исходя из	т.ч. с учетом возрастных,
	реализовывать	стратегии	гендерных особенностей
	свою роль в	сотрудничества для	Уметь:
	команде	достижения	организовывать, управлять
		поставленной цели	ситуациями общения,
			сотрудничества, развивая
			активность,
			самостоятельность,
			инициативность, творческие
			способности участников
			социального взаимодействия
			Владеть:
			методами организации
			конструктивного социального
			взаимодействия
		УК-3.2	Знать:
		При реализации	современные технологии

		39	
основной пр основной пр образовате. (компетенц	ные результаты своения рофессиональной программы ии, закрепленные сциплиной) наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной своей роли в команде учитывает	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций взаимодействия, с учетом основных закономерностей
		особенности поведения других членов команды	возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий, особенностей социализации личности Уметь: создавать безопасную и психологически комфортную среду, защищая достоинство и интересы участников социального взаимодействия Владеть: способностью организовывать, управлять ситуациями общения, сотрудничества, с учетом возрастного и индивидуального развития, социальных, этноконфессиональных и культурных различий его участников
		УК-3.3 Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата	Знать: методы социального взаимодействия. Особенности поведения выделенных групп людей, скоторыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности. Уметь: применять принципы социального взаимодействия. Предвидеть результаты личных действий. Владеть: практическими навыками социального взаимодействия. Способностью планировать последовательность шагов для достижения заданного результата.
		УК-3.4 Эффективно взаимодействует с другими	Знать: как осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов

		40		
Планируемые результаты освоения основной профессиональной образовательной программы (компетенции, закрепленные за дисциплиной) код наименование компетенции компетенции		Код и наименование индикатора достижения компетенции, закрепленного за дисциплиной	Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций	
		членами команды, участв ует в обмене информацией, знанием и опытом, в презентации результатов работы команды  УК-3.5 Соблюдает	команды для достижения поставленной цели Уметь: осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели Владеть: осуществления обмена информацией, знаниями и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели Знать: установленные нормы	
		установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат	и правила командной работы Уметь: соблюдать установленные нормы и правила командной работы, несет личную ответственность за общий результат Владеть: навыками соблюдения установленных норм и правил командной работы, несет личную ответственность за общий результат	
УК-6	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей	Знать: способы самоанализа и самооценки собственных сил и возможностей; стратегии личностного развития Уметь: определять задачи саморазвития и профессионального роста, распределять их на долго- средне- и краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов Владеть: приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности	

		41	
Планируе.	мые результаты	Код	Планируемые результаты
освоения		и наименование	обучения по дисциплине,
основной профессиональной		индикатора	соотнесенные с индикаторами
образовательной программы		достижения	достижения компетенций
(компетенции, закрепленные		компетенции,	,
,	исциплиной)	закрепленного	
код	наименование	за дисциплиной	
компетенции		3a oucijansianoa	
Компененции	компетенции	УК-6.2	Quami : Acharma Mataman
			Знать: основные методики
		Определяет задачи	самоконтроля, саморазвития и
		саморазвития и	самообразования на
		профессионального	протяжении всей жизни.
		роста,	<i>Уметь:</i> использовать методы
		распределяет их на	саморегуляции, саморазвития
		долго-, средне- и	И
		краткосрочные с	Самообучения; планировать
		обоснованием	свою жизнедеятельность на
		актуальности и	период обучения в
		определением	образовательной
		необходимых	организации
		ресурсов для их	Владеть: технологиями
		выполнения	приобретения, использования
			и обновления
			социокультурных и
			профессиональных знаний,
			умений и навыков; приемами
			оценки и самооценки
			результатов деятельности по
			решению
			профессиональных задач
		УК-6.3	Знать: эффективные способы
		Использует	самообучения и критерии
			• • • • •
		основные	оценки успешности
		возможности и	личности
		инструменты	<i>Уметь:</i> анализировать и
		непрерывного	оценивать собственные силы и
		образования	возможности; выбирать
		(образования в	конструктивные стратегии
		течение всей	личностного развития на
		жизни) для	основе принципов
		реализации	образования и
		собственных	самообразования
		потребностей с	Владеть: инструментами и
		учетом личностных	методами управления
		возможностей,	временем при выполнении
		временной	конкретных задач, проектов,
			при достижении поставленных
		развития	целей
		требований рынка труда	
УК-9	Способен	УК-9.1	Знать: базовые
	использовать	Демонстрирует	дефектологические термины и
	базовые	толерантное	компоненты инклюзивной
	дефектологические	отношение к	компетентности
	знания в	людям с	<i>Уметь:</i> применять базовые
	эншил в	лодин с	о мето, применять оазовые

		42		
Планируел	мые результаты	Код	Планируемые результаты	
освоения		и наименование	обучения по дисциплине,	
основной профессиональной		индикатора	соотнесенные с индикаторами	
образовательной программы		достижения	достижения компетенций	
(компетенции, закрепленные		компетенции,		
,	уши, запрепагенные исциплиной)	закрепленного		
	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	за дисциплиной		
код	наименование	за оисциплинои		
компетенции	компетенции		1	
	социальной и	ограниченными	дефектологические знания в	
	профессиональной	возможностями	социальной и	
	сферах	здоровья и	профессиональной сферах	
		готовность к	Владеть: навыками	
		конструктивному	взаимодействия в	
		сотрудничеству с	профессиональной и	
		ними в	социальной сферах с лицами	
		социальной и	с ограниченными	
		профессиональной	возможностями здоровья и	
		сферах	инвалидами:	
		УК-9.2		
		/	Знать: психофизические	
		Учитывает	особенности развития людей с	
		индивидуальные	психическими и (или)	
		особенности лиц с	физическими недостатками,	
		ограниченными	закономерностей их обучения	
		возможностями	и воспитания, особенности	
		здоровья при	применения базовых	
			дефектологических знаний в	
		социальных и	социальной и	
		профессиональных	профессиональной сферах.	
		контактов	Уметь: анализировать	
			индивидуальные особенности	
			лиц с ограниченными	
			возможностями при	
			-	
			осуществлении контактов с	
			ними.	
			Владеть: методологическим и	
			методическим подходами	
			социализации людей с	
			ограниченными	
			возможностями.	
ОПК-5	Способен	ОПК-5.2	Знать: современные	
	использовать	Обрабатывает	технические средства и	
	современные	экономические и	информационные технологии	
	информационные	финансовые	для обработки экономических	
		-	-	
	технологии и	данные с	и финансовых данных.	
	программные	использованием	<i>Уметь:</i> обрабатывать	
	средства при	информационных	экономические и финансовые	
	решении	технологий	данные с использованием	
	профессиональных		информационных технологий	
	задач.		для решения	
			профессиональных задач.	
			Владеть: навыками	
			использования	
			информационных технологий	
			и программных средств для	
			решения профессиональных	
			задач с учетом их специфики.	

### 2 Указание места дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Планирование профессиональной карьеры» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений блока 1 «Дисциплины (модули») основной профессиональной образовательной программы – программы специалитета 38.05.01 Экономическая безопасность, направленность (профиль) «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности». Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре.

# 3 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 академических часов.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего,
Виды учесной расоты	часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам	16,1
учебных занятий (всего)	
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	87,9
Контроль (подготовка к экзамену)	0
Контактная работа по промежуточной аттестации (всего АттКР)	0,1
в том числе:	
зачет	0,1
зачет с оценкой	не предусмотрен
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
экзамен (включая консультацию перед экзаменом)	не предусмотрен

## 4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

#### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 — Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№	Раздел (тема)	Солеруацие		
п/п	дисциплины	Содержание		
1	2	3		

		44
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	Концепция формирования и функционирования системы содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. Структура системы содействия трудоустройству выпускников образовательных учреждений: федеральный, региональный и местный уровень. Методы оперативного и всестороннего информирования студентов и работодателей о спросе и предложении на рынке труда. Деятельность ЦК ЮЗГУ в направлении содействия временной занятости студентов и трудоустройства выпускников.
2	Саморазвитие и планирование карьеры	Основы управления карьерой: понятие, типы, этапы. Планирование карьеры и карьерный план. Алгоритм построения успешной карьеры. Условия карьерного и профессионального роста.
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	Методы поиска работы: знакомые и коллеги, информационные ресурсы компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, печатные и электронные ресурсы, государственные центры занятости населения, кадровые и рекругинговые агентства; региональные и вузовские центры содействия трудоустройству. Условия эффективного поиска работы. Роль самопрезентации при поиске работы. Технологии самопрезентации; портфолио студента, резюме, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, собеседование. Правила первого месяца работы. основы адаптации в коллективе.
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	Роль самопрезентации при поиске работы. Технологии самопрезентации; портфолио студента, резюме, сопроводительное письмо, мотивационное письмо, собеседование. Правила первого месяца работы. основы адаптации в коллективе.
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	Трудовой Кодекс РФ - основной документ, регулирующий трудовые отношения работника и работодателя: основные понятие, сфера применения. Основные права и обязанности работника. Основные права и обязанности работодателя. Оформление приема на работу. Дискриминация в сфере трудовых отношений, понятие, виды. Запрет на принудительный труд в соответствии с ТК РФ. Документы, необходимые при приеме на работу. Трудовое законодательство и иные правовые акты, регулирующие трудовые отношения в РФ; понятие молодого специалиста в российском законодательстве; гарантии и льготы, предоставляемые молодому специалисту; трудоустройство молодого специалиста; трудовой договор, трудовая книжка, срочный трудовой договор. Сущность, назначение, основные группы: классификаторы, применяемые для целей налогообложения, классификаторы, применяемые при работе с персоналом, и т.д. ОКВЭД, ОКНПО, ОКПД, ОКСО, ОКЗ, ОКЭР, ОКОФ, ОКНПО, ОКПДТР, ОКСМ, ОКВ, ОКОГУ ОКЕИ, ОКАТО

6	Профессиональные стандарты	Сущность профессиональных стандартов, роль профессиональных стандартов в системе занятости населения. Система профессиональных стандартов в РФ. Использование профессиональных стандартов при индивидуальном планировании карьеры. Профессиональные стандарты в конкретной сфере трудовой деятельности.
7	Основы поиска работы в сети Интернет	Преимущества поиска работы через интернет. Технологии поиска вакансий на общих ресурсах по трудоустройству. Работа с карьерными порталами и поисковыми сервисами: Rabota V Gorode.ru, Head Hanter.ru, Sk.ru, Super Job.ru rudmet.ru, Государственная служба занятости, Работа в России trud vsem.ru и пр.
8	Получение и развитие гибких навыков и надпрофессиональных компетенций	Приобретение полезных навыков по будущей специальности на работе с гибким графиком. Система информирования студентов о рынке вакансий с временной занятостью. Возможности получения необходимых знаний в смежных областях во время обучения в университете. Формирование сквозных компетенций. Гибкие навыки (soft-skills) и их роль в строительстве карьеры. Формирование компетентностных профилей кросс-отраслевых специалистов (презентация Атлас).
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	Обзор компаний, предлагающих программы работы с молодыми специалистами и выпускниками вузов. Составление индивидуальной программы стажировок. Требования к структуре и содержанию пакета документов для подачи заявки на стажировку. Календарное планирование подачи заявок на стажировки.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

		Виды деятельности				Формы	
<b>№</b> π/π	Раздел (тема) дисциплины	лек., час	<b>№</b> лаб.	<b>№</b> пр.	Учебно- методические материалы	текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Система содействия трудо устройству выпускников вузов РФ	0 Лек. №1	0	0	У 1-9; МУ - 1	Т3, С, Т (1-2 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
2	Саморазвитие и планирование карьеры	1 Лек. №2	0	2	У 1-9; МУ - 1	К-3,С, Т (3-4 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
3	Базовые понятия и	1 Лек.№3	0	3	У 1-9; МУ - 1	Т3,С, Т (5-6 неделя)	УК-3 УК-6

	основные инструменты трудо устройства			70			УК-9 ОПК-5
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	1 Лек. №4	0	4	У 1-9; МУ - 1	Т3, Т, С (7-8 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
5	Нормативно- правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	1 Лек. №5	0	5	У 1-9; МУ - 1	Т3, Т, С (7-8 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
6	Профессиональные стандарты	1 Лек. №6	0	6	У 1-9; МУ - 1	К3, С, Т (11-12 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
7	Основы поиска работы в сети Интернет	1 Лек. №7	0	7	У 1-9; МУ - 1	Т3, С, Т (13-14 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	1 Лек.№8	0	8	У 1-9; МУ - 1	К3, С, Т (15-16 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций — кейс-залача. Т — тест	1 Лек.№9	0	9	У 1-9; МУ - 1	Т3, С, Т (17-18 неделя)	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5

К-3 – кейс-задача, Т – тестирование, С – собеседование, ТЗ – творческое задание

#### 4.2 Лабораторные работы и (или) практические занятия

#### 4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практической работы	Объем, час.
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	0
2	Саморазвитие и планирование карьеры	1
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	1
1	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные	1
4	технологии самопрезентации	
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи	1
3	на рынке труда	
6	Профессиональные стандарты	1
7	Основы поиска работы в сети Интернет	1
8	Организация временной занятости студентов и получения	1
O	сквозных компетенций	
	Итого	8

### 4.3 Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	2	3	4
1	Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ	1-2 неделя	9,77
2	Саморазвитие и планирование карьеры	3-4 неделя	9,77
3	Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства	5-6 неделя	9,77
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	7-8 неделя	9,77
5	Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	9-10 неделя	9,77
6	Профессиональные стандарты	11-12 неделя	9,77
7	Основы поиска работы в сети Интернет	13-14 неделя	9,77
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	15-16 неделя	9,77
9	Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	17-18 неделя	9,77
Итого			87,9

### 5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебнометодического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
  - путем разработки:
- методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов;
  - тем рефератов;
  - вопросов к зачету;
  - -методических указаний к выполнению лабораторных работ и т.д. *типографией университета:*
- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- -удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

### 6 Образовательные технологии. Технологии использования воспитательного потенциала дисциплины

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций обучающихся.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

No	Наименование раздела (темы лекции,	Используемые интерактивные	Объем,
110	практического или лабораторного занятия)	образовательные технологии	час.
1	2	3	4
1	2  10. Система содействия трудоустройству выпускников вузов РФ 11. Саморазвитие и планирование карьеры 12. Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства 13. Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации 14. Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи	Разбор конкретной ситуации	
	на рынке труда 15. Профессиональные стандарты 16. Основы поиска работы в сети Интернет 17. Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций 18. Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций	(анализ ситуации; кейс-задача, деловая игра, тренинг)	8
Ито			8

Содержание дисциплины обладает значительным воспитательным потенциалом, поскольку в нем аккумулирован исторический и современный социокультурный опыт человечества. Реализация воспитательного потенциала дисциплины осуществляется в рамках единого образовательного и воспитательного процесса и способствует непрерывному развитию личности каждого обучающегося. Дисциплина вносит значимый вклад в формирование общей и (или) профессиональной культуры обучающихся. Содержание способствует дисциплины духовно-нравственному, гражданскому, патриотическому, правовому, экономическому, профессионально-трудовому, культурно-творческому, экологическому воспитанию обучающихся.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины подразумевает:

- целенаправленный отбор преподавателем и включение в лекционный материал, материал для практических и (или) лабораторных занятий содержания, демонстрирующего обучающимся образцы научного подвижничества создателей и представителей данной отрасли науки (производства, экономики, культуры), высокого профессионализма производства, ученых (представителей деятелей культуры), ответственности за результаты и последствия деятельности для природы, общества; примеры подлинной нравственности людей, причастных к развитию науки, культуры, экономики и производства, а также примеры высокой духовной культуры, патриотизма, гражданственности, гуманизма, творческого мышления;
- применение технологий, форм и методов преподавания дисциплины, имеющих высокий воспитательный эффект за счет создания условий для взаимодействия обучающихся с преподавателем, другими обучающимися, представителями работодателей (командная работа, проектное обучение, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, решение кейсов, мастер-классы, круглые столы, диспуты и др.);
- личный пример преподавателя, демонстрацию им в образовательной деятельности и общении с обучающимися за рамками образовательного процесса высокой общей и профессиональной культуры.

Реализация воспитательного потенциала дисциплины на учебных занятиях направлена на поддержание в университете единой развивающей образовательной и воспитательной среды. Реализация воспитательного потенциала дисциплины в ходе самостоятельной работы обучающихся способствует развитию В них целеустремленности, инициативности, ответственности за результаты своей работы – качеств, креативности, необходимых профессионального успешной социализации И ДЛЯ становления.

### 7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

## 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.1 – Этапы формирования компетенц	ий
--	----

Код и наим	енование	Этапы* формирования	и компетенций	
компетенции		и дисциплины (моду.	ли)и практики, при изу	чении/ прохождении
		которых формируется	данная компетенция	
		начальный	основной	завершающий
1		2	3	4
УК-3	Способен		Управление	Социология
осуществлять со	циальное		персоналом	
взаимодействие	И			
реализовывать свон	о роль в			
команде				
УК-6 Способен у	правлять	Экономическая	Теория управления	Управление
своим в	ременем,	культура и	организацией	проектами

выстраивать и	финансовая		
реализовывать траекторию	грамотность	Управление	
саморазвития на основе		персоналом	
принципов образования в			
течение всей жизни			
УК-9 Способен	Основы		Подготовка к
использовать базовые	инклюзивного		процедуре защиты и
дефектологические знания в	образования		защита выпускной
социальной и			квалификационной
профессиональной сферах			работы

### 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Таблица 7.2 – Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Код	Показатели	Критерии и шкала от	ценивания компетен	ций
компетен	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий уровень
ции/ этап	компетенций	уровень	уровень	(«отлично»)
(указывае	(индикаторы	(«удовлетворитель	(хорошо»)	,
тся	достижения	но)	( I )	
название	компетенций,	,		
этапа из	закрепленные за			
n.7.1)	дисциплиной)			
1	2	3	4	5
УК-3	УК-3.1	Знать:	Знать:	Знать:
Основной	Определяет свою	- основы	- основы	- основы
,	роль в команде,	организации	организации	организации
завершаю	исходя из	социального	социального	социального
щий	стратегии	взаимодействия, в	взаимодействия,	взаимодействия,
	сотрудничества	т.ч. с учетом	в т.ч. с учетом	в т.ч. с учетом
	для достижения	возрастных,	возрастных,	возрастных,
	поставленной цели	гендерных	гендерных	гендерных
	УК-3.2	особенностей	особенностей;	особенностей;
	При реализации	Уметь:	методы	методы
	своей роли в	организовывать,	социального	социального
	команде учитывает	управлять	взаимодействия.	взаимодействия.
	особенности	ситуациями	Особенности	Особенности
	поведения других	общения,	поведения	поведения
	членов команды	сотрудничества,	выделеннных	выделеннных
	УК-3.3	развивая	групп людей,	групп людей,
	Анализирует	активность,	скоторыми	скоторыми
	возможные	самостоятельность,	работает/взаимод	работает/взаимод
	последствия	инициативность,	ействует,	ействует,
	личных действий и	творческие	учитывает их в	учитывает их в
	планирует свои	способности	своей	своей
	действия для	участников	деятельности.	деятельности;
	достижения	социального		установленные
	заданного	взаимодействия	Уметь:	нормы и правила
	результата	Владеть:	организовывать,	командной
	УК-3.4	методами	управлять	работы
	Осуществляет	организации	ситуациями	Уметь:
	обмен	конструктивного	общения,	организовывать,
	информацией,	социального	сотрудничества,	управлять

TC	п	52		
Код	Показатели	Критерии и шкала от		ции
компетен	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий уровень
ции/ этап	компетенций	уровень	уровень	(«отлично»)
(указывае	(индикаторы	(«удовлетворитель	(хорошо»)	
тся	достижения	но)		
название	компетенций,			
этапа из	закрепленные за			
n.7.1)	дисциплиной)			
1	2	3	4	5
	знаниями и	взаимодействия	развивая	ситуациями
	опытом с членами		активность,	общения,
	команды,		самостоятельност	сотрудничества,
	оценивает идеи		ь,	развивая
	других членов		инициативность,	активность,
	команды для		творческие	самостоятельност
	достижения		способности	ь,
	поставленной цели		участников	инициативность,
	УК-3.5		социального	творческие
	Соблюдает		взаимодействия	способности
	установленные		Владеть:	участников
	нормы и правила		методами	социального
	командной работы,		организации	взаимодействия;
	несет личную		конструктивного	соблюдать
	ответственность за		социального	установленные
	общий результат.		взаимодействия;	нормы и правила
			применять	командной
			принципы	работы, несет
			социального	личную
			взаимодействия.	ответственность
			Предвидеть	за общий
			результаты	результат
			личных действий.	Владеть:
				методами
				организации
				конструктивного
				социального
				взаимодействия;
				применять
				принципы
				социального
				взаимодействия.
				Предвидеть
				результаты
				личных
				действий;
				навыками
				соблюдения
				установленных
				норм и
				правил
				командной
				работы, несет
				личную
				ответственность
				за
	i	i e e e e e e e e e e e e e e e e e e e	L	

Код	Показатели	Критерии и шкала от	ценивания компетен	ций
компетен ции/ этап (указывае тся	оценивания компетенций (индикаторы достижения	Пороговый уровень («удовлетворитель но)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
название этапа из n.7.1)	компетенций, закрепленные за дисциплиной)	HO)		
1	2	3	4	5
				общий результат.
УК-6	УК-6.1	Знать: способы	Знать: способы	Знать: способы
начальны	Использует	самоанализа и	самоанализа и	самоанализа и
й,	инструменты и	самооценки	самооценки	самооценки
основной,	методы	собственных сил и	собственных сил	собственных сил
завершаю	управления	возможностей;	и возможностей;	и возможностей;
щий	временем при	стратегии	стратегии	стратегии
	выполнении	личностного	личностного	личностного
	конкретных задач,	развития	развития;	развития;
	проектов, при	Уметь: определять	основные	основные
	достижении поставленных	задачи саморазвития и	методики	методики
	целей	профессиональног	самоконтроля, саморазвития и	самоконтроля, саморазвития и
	УК-6.2	о роста,	самообразования	самообразования
	Определяет задачи	распределять их	на протяжении	на протяжении
	саморазвития и	на долго- средне- и	всей жизни.	всей жизни;
	профессиональног	краткосрочные с	Уметь:	эффективные
	о роста,	обоснованием их	определять	способы
	распределяет их на	актуальности и	задачи	самообучения и
	долго-, средне- и	определением	саморазвития и	критерии оценки
	краткосрочные с	необходимых	профессионально	успешности
	обоснованием	ресурсов	го роста,	личности
	актуальности и	Владеть:	распределять их	Уметь:
	определением	приемами	на долго- средне-	определять
	необходимых	целеполагания,	и краткосрочные	задачи
	ресурсов для их	планирования,	с обоснованием	саморазвития и
	выполнения	реализации	их актуальности	профессионально
	УК-6.3	необходимых	И	го роста,
	Использует	видов	определением	распределять их
	основные	деятельности	необходимых	на долго- средне-
	возможности и		ресурсов;	и краткосрочные
	инструменты		использовать	с обоснованием
	непрерывного образования		методы саморегуляции,	их актуальности и
	(образования в		саморет уляции, саморазвития и	определением
	течение всей		Саморазвития и Самообучения;	необходимых
	жизни) для		планировать	ресурсов;
	реализации		свою	использовать
	собственных		жизнедеятельнос	методы
	потребностей с		ть на период	саморегуляции,
	учетом		обучения в	саморазвития и
	личностных		образовательной	Самообучения;
	возможностей,		организации	планировать
	временной		Владеть:	свою
	перспективы		приемами	жизнедеятельнос
	развития		целеполагания,	ть на период

Код	Показатели	Критерии и шкала от	ценивания компетен	ций
компетен ции/ этап (указывае тся название этапа из n.7.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Пороговый уровень («удовлетворитель но)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
1	2	3	4	5
	деятельности и требований рынка труда.		планирования, реализации необходимых видов Деятельности; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач	обучения в образовательной Организации; определять задачи саморазвития и профессионально го роста, распределять их на долго- среднеи краткосрочные с обоснованием их актуальности и определением необходимых ресурсов Владеть: приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов Деятельности; технологиями приобретения, использования и обновления социокультурных и профессиональных знаний, умений и навыков; приемами оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; инструментами и методами управления временем при

~-	T	55		
Код	Показатели	Критерии и шкала от	ценивания компетен	ций
компетен	оценивания	Пороговый	Продвинутый	Высокий уровень
ции/ этап	компетенций	уровень	уровень	(«отлично»)
(указывае	(индикаторы	(«удовлетворитель	(хорошо»)	
тся	достижения	но)		
название	компетенций,	,		
этапа из	закрепленные за			
n.7.1)	дисциплиной)			
1	2	3	4	5
				выполнении
				конкретных
				задач, проектов,
				при достижении
				поставленных
				целей
УК-9	УК-9.1	Знать: базовые	Знать: базовые	Знать: базовые
начальны	Демонстрирует	дефектологические	дефектологическ	дефектологическ
й,заверша	толерантное	термины и	ие термины и	ие термины и
ющий	отношение к	компоненты	компоненты	компоненты
,	людям с	инклюзивной	инклюзивной	инклюзивной
	ограниченными	компетентности	компетентности;	компетентности;
	возможностями	Уметь: применять	психо физические	психо физические
	здоровья и	базовые	особенности	особенности
	готовность к	дефектологические	развития людей с	развития людей с
	конструктивному	знания в	психическими и	психическими и
	сотрудничеству с	социальной и	(или)	(или)
	ними в	профессиональной	физическими	физическими
	социальной и	сферах	недостатками,	недостатками,
	профессиональной	Владеть:	закономерностей	закономерностей
	сферах	навыками	их обучения и	их обучения и
	УК-9.2	взаимодействия в	воспитания,	воспитания,
	Учитывает	профессиональной	особенности	особенности
	индивидуальные	и социальной	применения	применения
	особенности лиц с	сферах с лицами	базовых	базовых
	ограниченными	с ограниченными	дефектологическ	дефектологическ
	возможностями	возможностями	их знаний в	их знаний в
	здоровья при	здоровья и	социальной и	социальной и
	осуществлении	инвалидами:	профессионально	профессионально
	социальных и	пправидами.	й сферах.	й сферах;
	профессиональных		Уметь:	принципы
	контактов		применять	инклюзивной
			базовые	компетенции.
			дефектологическ	Уметь:
			ие знания в	применять
			социальной и	базовые
			профессионально	дефектологическ
			й сферах;	ие знания в
			психофизические	социальной и
			особенности	профессионально
			развития людей с	й сферах;
			психическими и	психофизические
				особенности
			(или)	
			физическими	развития людей с
			недостатками,	психическими и
			закономерностей	(или)

уровень (жудовлетворитель но)  1 2 3 4 5  их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологическ их знаний в социальной и ферах; анализировать индивидуальные особенности при осуществлении контактов с пими. Взаможностями при осуществлении контактов с пими. Взаможностями при осуществлении контактов с пими. Взаможностями здоровья и инпвалидами; методическим подходами социализации дводорамненными возможностями подходами с ограниченными возможностя	Код	Показатели	Критерии и пкала оценивания компетенций				
их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологическ их знаний в социальной и профессиональной и профессиональной и профессиональной и профессиональной и при сособенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними. Ваадеть: навыками в заямодействия в профессиональной и социальной и социальной и нивыками возможностями при сосуществлении контактов с ними. Ваадеть: профессиональной и социальной и испрациальной и социальной и испрациальной и контактов с ограниченными возможностями подходами социализации людей с ограниченными возможностями подходами социализации дологически м и инвалидами; методологически подходами социализации дологическим подходами социализации подходами социализации дологическим подходами социализации дологическим подходами социализации дологическим подходами социализации дологическим подходами социализации дологи ограниченными возможностями подходами социализации дологическим подходами социализации дологи подей ограниченными подходами социализации дологи подей ограниченными подходами социализации дологи праниченными подходами социализации дологи принципрани	ции/ этап (указывае тся название этапа из	компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за	уровень («удовлетворитель	уровень	Высокий уровень («отлично»)		
воспитания, особенности применения базовых дефектологическ их знаний в социальной и профессиональной и профессиональной и применения базовых деферах синдивидуальные особенности лиц с ограниченными контактов с ними.  Ваадееть: павыками взяимодействия в профессиональной и при сограниченными контактов с ними.  Ваадееть: павыками взяимодействия в профессиональной и при сограниченными контактов с ними.  Ваадееть: павыками взяимодействия в профессиональной и при сограниченными контактов с ними.  Ваадееть: павыками взяимодействия в профессиональной и при сограниченными контактов с ними; успешью при инклюзивной и инвалидами; методологическим подходами с ограниченными возможностями заможностями заможностями заможностями осограниченными возможностями инвалидами; методологическим подходами с ограниченными возможностями инвалидами; методологическим подходами социализации длодей ограниченными нестодическим подходами социализации длодей ограниченными нестодиченными нестодиченными нестодиченными нестодиченными нестодиченными нестодиченными нестодиченными нес	1	2	3	4	5		
возможностями; способами применения				воспитания, особенности применения базовых дефектологическ их знаний в социальной и профессиональной сферах; анализировать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними. Владеть: навыками взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; методологическим и методическим и методическим подходами социализации людей с ограниченными	недостатками, закономерностей их обучения и воспитания, особенности применения базовых дефектологическ их знаний в социальной и профессиональной сферах; анализировать индивидуальные особенности лиц с ограниченными возможностями при осуществлении контактов с ними; успешно применять принципы инклюзивной компетенции. Владеть: навыками взаимодействия в профессиональной и социальной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; методологическим и методическим и методическим подходами социализации людей с ограниченными возможностями; способами		

Код	Показатели	ли Критерии и шкала оценивания компетенций					
компетен ции/ этап (указывае тся название этапа из n.7.1)	оценивания компетенций (индикаторы достижения компетенций, закрепленные за дисциплиной)	Пороговый уровень («удовлетворитель но)	Продвинутый уровень (хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)			
1	2	3	4	5			
				принципов инклюзивной компетенции.			
ОПК-5 начальный, основной, завершаю щий	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	ОПК-5.2 Обрабатывает экономические и финансовые данные с использованием информационных технологий	Знать: современные технические средства и информационные технологии для обработки экономических и финансовых данных. Уметь: обрабатывать экономические и финансовые данные с использованием информационных технологий для решения профессиональн ых задач. Владеть: навыками использования информационных технологий и программных средств для решения профессиональн ых задач с учетом их специфики.	OПK-5			

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля успеваемости.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируем ой компетенции (или ее части)	Технология формировани я  4	Оценочные средства наименовани е 5	№№ задани й 6	Описание шкал оцениван ия
1	Система содействия трудо устройству выпускников	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5	Лекция, самостоятель ная работа	Творческое задание Тесты Собеседован	1 1-5	Согласно табл.7.2
2	вузов РФ Саморазвитие и планирование карьеры	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5	Лекция, самостоятель ная работа	ие Кейс-задача Тесты Собеседован ие	6-10	Согласно табл.7.2
3	Базовые понятия и основные инструменты трудо устройства	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5	Лекция, самостоятель ная работа	Творческое задание Тесты Собеседован ие	2 11-15	Согласно табл.7.2
4	Стратегия поведения выпускника на рынке труда. Эффективные технологии самопрезентации	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5	Лекция, самостоятель ная работа	Творческое задание Тесты  Собеседован ие	3 16-20	Согласно табл.7.2
5	Нормативно- правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5	Лекция, самостоятель ная работа	Кейс-задача Тесты Собеседован ие	21-25	Согласно табл.7.2
6	Профессиональ ные стандарты	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5	Лекция, самостоятель ная работа	Кейс-задача	26-30	Согласно табл.7.2
7	Основы поиска работы в сети Интернет	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5	Лекция, самостоятель ная работа	Творческое задание Тесты Собеседован ие	31-35	Согласно табл.7.2
8	Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций	УК-3 УК-6 УК-9 ОПК-5	Лекция, самостоятель ная работа	Кейс-задача	36-40	Согласно табл.7.2
9	Программы набора молодых	УК-3 УК-6	Лекция, самостоятель	Творческое задание	3	Согласно табл.7.2

		Код	Технология	Оценочные		Описание
$N_{\underline{0}}$	Роздол (томо)	контролируем	формировани	средства		шкал
Π/	Раздел (тема)	ой	Я	HOMP CON OBOTH	No No	оцениван
П	дисциплины	компетенции		наименовани	задани	ия
		(или ее части)			й	
1	2	3	4	5	6	7
	специалистов и	УК-9	ная работа	Тесты		
	стажировок	ОПК-5				
	международных			Собеседован	41-45	
	и российских			ие		
	корпораций					

### Примеры типовых контрольных заданий для проведения текущего контроля успеваемости

### Тест по разделу (теме) 3. «Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства»

- 1. Что не относится к каналам занятости на рынке труда среди выпускников?
- А) продолжение обучения (очное)
- Б) отпуск по уходу за ребенком (декрет)
- В) трудоустройство
- Г) продолжение обучения (заочное)
- 2.Способы поиска работы включают в себя:
- А) с помощью интернет-порталов
- Б) через знакомых
- В) с помощью гос. Комитетов занятости населения
- Г) все ответы верны
- 3. Какую цель преследует этап прохождения собеседования?
- А) получения прохождения собеседования
- Б) произвести выгодное впечатление на работодателя
- В) получения приглашения на вакантную должность
- Г) выбор из предложенных вакансий
- 4. Какой тип карьеры наиболее характерен для японских организаций?
- А) специализированная;
- Б) неспециализированная;
- В) межорганизационная;
- Г) скрытая;
- Д) внеорганизационная

### Вопросы для собеседования по теме 6 «Профессиональные стандарты»

- 1. Что такое профессиональный стандарт?
- 2. Из каких структурных элементов состоит профессиональный стандарт?

- 3. Где применяются профессиональные стандарты?
- 4. Каким образом можно использовать профессиональный стандарт при планировании профессиональной карьеры?
- 5. Какие вы знаете принятые профессиональные стандарты в вашей профессиональной сфере?

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов разделу (теме) 4 «Стратегия поведения ПО Эффективные выпускника рынке труда. технологии на самопрезентации»

- 1. Составьте резюме, отражающее ваши персональные данные и квалификационные характеристики на текущую дату.
- 2. С использованием нижеперечисленных и/или иных интернетресурсов найдите предприятие, в котором Вы хотели бы работать после окончания вуза, а так же вакантную должность на нем по получаемой профессии не зависимо от стажа работы:
  - 8. Career.ru
  - 9. Hh.ru
  - 10. Trudvsem.ru
  - 11. Superjob.ru
  - 12. Ctv.swsu.ru
  - 13. Rosrabota.ru
  - 14. Rabota V Gorode.ru
- 3. Подробно изучив требования к кандидату на вакансию, выбранную в п.2, составьте резюме, которое, по Вашему мнению, удовлетворит требования работодателя, и сопроводительное письмо в организацию на имя должностного лица.
- 4. Сравните резюме, составленное в п.1 и в п.2 и составьте план по приобретению профессиональных знаний, дополнительных навыков, приобретения опыта работы (при необходимости) и развития личностных компетенций на ближайшие 5 лет (с детализацией по годам).

### <u>Кейс-задача по теме 5 «Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда»</u>

1. Используя информацию о документах, регулирующих трудовые отношения сторон, заполните таблицу 5.1, раскрывающую основные различия трудового договора и трудового соглашения (гражданско-правового договора).

Таблица 5.1 — Сравнительные характеристики трудового и гражданскоправового договоров

	Трудовой договор	Трудовое
		соглашение
		(гражданско-
		правовой
		договор)
Нормативно-правовой акт,		
согласно которому заключается		
договор		

Стороны договора	
Принцип взаимодействия	
сторон	
Социальные гарантии	
Срок действия договора	

- 2. Перечислите преимущества трудового договора перед гражданскоправовым.
- 3. Приведите пример 2-3 предприятий из числа лучших работодателей России по версии Hh (<a href="http://rating.hh.ru/index">http://rating.hh.ru/index</a>), имеющих специальные программы поддержки и/или развития молодых сотрудников. Дайте краткое описание таких программ.

#### Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) — задания в тестовой форме, составляющие банк тестового задания (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемые на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных доля (%). БТЗ включает в себя не менее 100 вопросов, заданий и задач.

Для проведения *знаний* используются вопросы и заданий в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов);
- открытой (необходимо вписать правильный ответ).

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью компетентностно-ориентированных задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов.

Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

КИМ В каждый вариант включаются задания ПО каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно обучающимися определить качество освоения основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

Примеры типовых заданий для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Задание в закрытой форме:

#### Способы поиска работы включают в себя:

- А) с помощью интернет-порталов
- Б) через знакомых
- В) с помощью гос. Комитетов занятости населения
- Г) все ответы верны

#### Задание в открытой форме:

Продолжите определение: Профессиональный стандарт – это...

#### Компетентностно-ориентированная задача:

Используя такие методы поиска работы как: знакомые и коллеги, презентации компаний, дни карьеры, ярмарки вакансий, печатные и электронные ресурсы, государственные центры занятости населения, кадровые и рекрутинговые агентства, заполните таблицу в соответствии с получаемой специальностью.

Примеры компаний

- ЗАО «КЭАЗ» ( Курский электроаппаратный завод);
- АО «Авиаавтоматика» имени В. В. Тарасова»;
- ПАО «СИБУР Холдинг»;
- Unilever Россия;
- General Electric:
- Альфа-банк;
- Розничная сеть «Магнит» АО «Тандер»

Полностью оценочные материалы и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся представлены в УММ по дисциплине.

## 7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- положение П 02.016 «О балльно-рейтинговой системе оценивания результатов обучения по дисциплинам (модулям) и практикам при освоении обучающимися образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля успеваемости* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

1 аолица 7.4—Порядок начисления оаллов в рамках БРС         Минимальный балл       Максимальный балл							
Форма контроля	балл примечание		балл	примечание			
		7 семестр					
1 контрольная точка							
-							
Разбор практической ситуации «Система содействия трудо устройству выпускников вузов РФ»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»			
Кейс «Саморазвитие и планирование карьеры»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»			
Итого за 1 контрольную точку	6		12				
10 IKJ	2 1			<u> </u>			
	2 K	онтрольная точка					
Тренинг «Базовые понятия и основные инструменты трудоустройства»	3	Принял пассивное участие	6	Принял активное участие			
Разбор практической ситуации «Эффективные технологии самопрезентации»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»			
Итого за 2 контрольную	6		12				
точку							
	3 к	онтрольная точка					
Кейс «Составление личного карьерного плана с использованием профессиональных стандартов»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»			
Кейс «Нормативно-правовое обеспечение прав и интересов молодежи на рынке труда»	3	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»			
Итого за 3 контрольную точку	6		12				
,	4 к	онтрольная точка		1			
Тренинг «Основы поиска работы в сети Интернет»	2	Принял пассивное участие	4	Принял активное участие			
Кейс «Организация временной занятости студентов и получения сквозных компетенций»	2	Выполнил, но «не защитил»	4	Выполнил и «защитил»			
Тренинг «Программы набора молодых специалистов и стажировок международных и российских корпораций»	2	Принял пассивное участие	4	Принял активное участие			
Итого за 4 контрольную точку	6		12				

Итоговое количество баллов (за контрольные точки, не включая посещаемость)	24	48	
Форма контроля - зачет		36	
Посещаемость		16	
Форма контроля - зачет		36	
Итого	24	100	

Для промежуточной аттестации обучающихся, проводимой в виде тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ –16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме –2 балла,
- задание в открытой форме 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности 2 балла,
- задание на установление соответствия 2 балла,
- решение компетентностно-ориентированной задачи 6 баллов.
   Максимальное количество баллов за тестирование 36 баллов.

### 8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

#### 8.1 Основная учебная литература

- 7. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. Москва : Дашков и К°, 2021. 389 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book\_red&id=621880 (дата обращения: 22.02.2023). Режим доступа: по подписке. Текст : электронный.
- 8. Широкова, Л. В. Планирование профессиональной карьеры : учебное пособие для студентов, обучающихся по гуманитарным и техническим направлениям подготовки бакалавриата и специалитета / Л. В. Широкова ; Юго-Зап. гос. ун-т. Курск : ЮЗГУ, 2019. 202 с. Текст : электронный.
- 9. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. 301 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693 (дата обращения: 22.02.2023). Режим доступа: по подписке. Текст : электронный.

#### 8.2 Дополнительная учебная литература

10. Зайцева, Т. В. Управление персоналом : учебник / Т. В. Зайцева, А. Т. Зуб. - М. : Форум, 2006. - 336 с. - Текст : непосредственный.

- 11. Стюрина, Д. Е. Управление деловой карьерой : практикум / Д. Е. Стюрина. Москва : Евразийский открытый институт, 2010. 247 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90778 (дата обращения: 22.02.2023). Режим доступа: по подписке. Текст : электронный.
- 12. Ужахова, Л. М. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / Л. М. Ужахова ; отв. ред. Д. В. Вакорин ; Тюменский государственный университет. Тюмень : Тюменский государственный университет, 2018. 96 с. URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277 (дата обращения: 22.02.2023). Режим доступа: по подписке. Текст : электронный.

#### 8.3 Перечень методических указаний

1. Планирование профессиональной карьеры : методические указания к проведению практических занятий по дисциплинам «Планирование профессиональной карьеры», «Введение в направление подготовки (специальность) и планирование профессиональной карьеры» для студентов всех направлений подготовки и специальностей / Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Л. В. Широкова, Ю. В. Шевченко, Е. И. Требушкова. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с. - Текст : электронный.

#### 8.4 Другие учебно-методические материалы

- 7. Журналы pressa.ru/catalog/magazines/categories/
- 8. Импульс общеуниверситетская газета ЮЗГУ
- 9. Карьера Журнал «ПРОФИЛЬ»
- 10. Международное образование и карьера. Информационно аналитический журнал на русском и английском языках.
  - 11. Начни карьеру правильно Издатель: ООО «СуперДжоб»
- 12. Справочник карьериста Приложение к газете «Ведомости издаются совместно с The Wall Street Journal & Financial Times"

### 9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- 21. <u>HeadHunter</u> <u>https://kursk.hh.ru/</u>
- 22. Job.ru http://kursk.job.ru/
- 23. Superjob.ru https://kursk.superjob.ru/
- 24. Trud.com http://kursk.trud.com/
- 25. Trudbox http://trudbox.com/
- 26. Upjobs Рабочие места http://upjobs.ru/
- 27. Атлас новых профессий atlas 100.ru
- 28. Атлас профессий atlas 100.ru
- 29. Государственная инспекция труда в Курской области <a href="http://git46.rostrud.ru/">http://git46.rostrud.ru/</a>
- 30. Комитет по труду и занятости населения по Курской области <a href="http://kursk.regiontrud.ru/">http://kursk.regiontrud.ru/</a>

- 31. Координационно-аналитический центр содействия трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования <a href="http://kcst.bmstu.ru/">http://kcst.bmstu.ru/</a>
- 32. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации <a href="http://www.rosmintrud.ru/">http://www.rosmintrud.ru/</a>
- 33. Мониторинг трудоустройства graduate.edu.ru/
- 34. Путеводитель по компаниям (profyrost.ru)
- 35. Работа в России <a href="https://trudvsem.ru">https://trudvsem.ru</a>
- 36. Работа в России. Общероссийская база вакансий. https://trudvsem.ru/
- 37. Работавгороде.ru <a href="http://kursk.rabotavgorode.ru/">http://kursk.rabotavgorode.ru/</a>
- 38. Pocpaбoтa.ru http://kursk.rosrabota.ru/
- 39. Career.ru https://career.ru/
- 40. Центр трудоустройства выпускников ЮЗГУ <a href="http://ctv.swsu.ru/">http://ctv.swsu.ru/</a>

#### 10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» являются лекции. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

На лекциях излагаются и разъясняются основные понятия темы, связанные с ней теоретические и практические проблемы, даются рекомендации для самостоятельной работы. В ходе лекции студент должен внимательно слушать и конспектировать материал.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам выполнения заданий на самостоятельную работу.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие В групповых И индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немыслима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная

работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Планирование профессиональной карьеры» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе лекционных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Libreoffice операционная система Windows Антивирус Касперского (или ESETNOD)

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

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий и курсового проектирования, оснащенные учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска.

Наглядность и эффективность докладов (презентаций, лекционного материала) достигается с помощью Мультимедиа центра (проектор inFocusIN24 с ноутбуком ASUSX50VL и экран на треноге DraperDiplomat 60x60).

### 13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам

(качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лии с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, использование на аудиторных звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие (помощника), ассистента оказывающего обучающимся занятиях на необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

### 14 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

	Номера страниц						Основание	
Номер изменени я	изме- ненны х	замененны х	аннулированны х	новы х	Всего страни дат ц	Дат а	для изменения и подпись лица, проводившег о изменения	
							о изменения	