Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Среднерусский институт управления – филиал
Факультет Государственного и муниципального управления
КАФЕДРА «Социологии и социальных технологий»

Мерку лов Павел Алекса ндрови ч

Подписан: Меркулов Павел Александрович
DN: C=RU, S=Орловская область, L=г.о. Орел, T=Директор, OU="СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ", O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ"", CN=РС=044221600, ИНН=575206486423, SN=Меркулов, G=Павел Александрович, SN=Меркулов, CN=Меркулов Павел Александрович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой «Социологии и социальных технологий»
Протокол № 1 от «26» августа 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.05 ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА СПЕЦИАЛИСТА В УЧРЕЖДЕНИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Направление подготовки: 39.03.02 Социальная работа
Профиль: «Социальная работа с различными группами население»
Квалификация: бакалавр
Форма обучения: заочная
Год набора: 2023

Орел, 2022 г.

Автор–составитель:
канд. соц. наук, доцент кафедры
«Социологии и социальных технологий» Е.В. Титова

Заведующий кафедрой
«Социологии и социальных технологий»
доктор социологических наук, профессор А.А. Алексеенок

СОДЕРЖАНИЕ

1 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы. 4 4

2 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы 6 5

3 3. Содержание и структура дисциплины. 7 6

4 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 11 1

5 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 31 3

6 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 33

6.1 Основная литература. 33

6.2 Дополнительная литература. 34

6.3 Нормативные правовые документы. 34

6.4 Интернет-ресурсы. 35

6.5 Иные источники 35

7 7. Материально-техническая база, информационные . технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 36 4

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

1.1. Дисциплина Б1.В.05 «Профессиональная карьера специалиста в учреждениях социальной защиты населения» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ПК-11 - способность к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов.

ОПК ОС-8 - способен участвовать в планировании и контроле деятельности организации социального обслуживания, в том числе с применением информационных технологий.

Этапы освоения компетенций

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
ПК-11	Способность к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов	ПК-11.1	Способен разрабатывать проекты в сфере социальной работы, применять методики осуществления прогнозирования, проектирования и моделирования социальных процессов и явлений, методики представления, защиты и экспертной оценки социальных проектов, применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
ОПК ОС-8	Способен участвовать в планировании и контроле деятельности организации социального обслуживания, в том числе с применением информационных технологий	ОПК ОС-8.1	Планировать и контролировать деятельность организации социального обслуживания, в том числе с применением современных информационных технологий

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Результаты освоения компетенций

Таблица 2

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ПК-11.1 ОПК ОС-8.1	**сформированы знания*:*** - место и роль человека в системе общественных отношений, значение карьеры при решении вопросов профессиональной ориентации, трудоустройства, занятости и профессионального развития личности; - основные виды, этапы и закономерности развития карьеры. **сформированы умения:** - планировать свою карьеру, оценивать личностный и профессиональный потенциал; - осуществлять профессиональную самооценку; - применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования. **сформированы навыки**: - планирования карьеры, оценивать личностный и профессиональный потенциал;

	- применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования; - непрерывного саморазвития и самосовершенствования в течение всей жизни.

2. ОБЪЕМ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Объем дисциплины

Таблица 3

Вид учебных занятий и самостоятельной работы		Объем дисциплины, час.									
		Всего	Семестр								
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:		22									10	12
Лекционного типа (Л)		10									4	6
Лабораторные работы (ЛР)												
Практического типа (ПЗ)		12									6	6
Контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР):												
Контактная внеаудиторная работа, в том числе проводимая в электронной информационно-образовательной среде												
Самостоятельная работа обучающихся (СР) (всего):		149									58	91
Промежуточная аттестация	Форма	экзамен										экзамен
	Час.	9										9
Общая трудоемкость (час/з.е.)		180/5									68/5	112/5

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.05 «Профессиональная карьера специалиста в учреждениях социальной защиты населения» изучается на 5-ом курсе в

девятом и десятом семестрах, общая трудоемкость дисциплины 5 з.е.

Дисциплина «Профессиональная карьера специалиста в учреждениях социальной защиты населения» относится к вариативной части базовых дисциплин подготовки бакалавров по направлению 39.03.02 «Социальная работа».

Дисциплина «Профессиональная карьера специалиста в учреждениях социальной защиты населения» находится в тесной связи со следующими дисциплинами:

Б1.В.06 Организация работы органов социального обеспечения в Российской Федерации;

Б1.В.11 Социальная квалиметрия, оценка качества и стандартизация социальных услуг;

Б1.В.13 Маркетинг социальных услуг;

Б3.01 Подготовка к защите и защита выпускной квалификационной работы.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем, – 22 часа, на самостоятельную работу – 149 час.

Форма промежуточной аттестации в соответствие с учебным планом – экзамен.

3. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Структура дисциплины

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости / промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л / ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ	ПЗ / ЭО, ДОТ	КСР		
Заочная форма обучения								
Тема 1.	Сущность и значение карьеры	18	2		1		17	О, Т
Тема 2.	Основные подходы к типологии профессиональной карьеры, этапы и стадии	16	1		1		17	О, Т

	карьеры специалиста социальной сферы							
Тема 3.	Организационные основы планирования карьеры специалиста по социальной работе	20	1		1		17	О
Тема 4.	Успешность карьеры личности. Составляющие карьерного успеха	20	1		1		17	О, Т
Тема 5.	Технологии карьерного менеджмента специалиста социальной сферы	20	1		1		17	О
Тема 6.	Системы оценки личностного и профессиональ ного потенциала	18	1		1 1		17	О, Т
Тема 7.	Профессионал ьное развитие личности	22	1		2		17	О, Т
Тема 8.	Личностные факторы развития карьеры, анализ и измерение личностных факторов развития карьеры	22	1		2		17	О
Тема 9.	Критерии оценки карьеры	15	1		2 2		13	О, Т
Промежуточная аттестация								экзамен

Всего:		**10**	**-**	**12**		**149**	

Примечание. Форма текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), выполнение заданий по кейсам (К), написание курсовой работы (КР), экзамен (Э).

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность и значение карьеры

Современная интерпретация сущности «карьеры». Определение карьеры: общее и специальное. Карьера как особый вид деятельности. Теоретико-методологические подходы к понятию «карьера». Сущность и типовые модели профессиональной карьеры. Характеристика карьерного становления специалиста социальной сферы.

Тема 2. Основные подходы к типологии профессиональной карьеры, этапы и стадии карьеры специалиста социальной сферы

Подходы к типологии карьер. Виды карьеры. Вертикальная карьера. Горизонтальная карьера. Специализированная и неспециализированная карьера. Потенциальная карьера. Нормальная, скоросная и медленная карьера. Стабильная и нестабильная карьера. Скрытая карьера. Примеры карьерных стратегий. Стадии карьеры С. Паркинсона, Д. Сьюпера, А. Толстого, Т.Ю. Базарова. Стадии профессиональной карьеры: особенности, содержание, основные цели и задачи, проблемы перехода на следующие стадии, трудности и кризисные моменты (Р.Л. Кричевский). Основные этапы индивидуальной карьеры. Дифференциация этапов карьеры. Этапы карьерного роста и механизмы развития и должностного продвижения (И.П. Лотова). Этапы развития субъекта карьеры (Р.Л. Кричевский, А.С. Огнев).

Тема 3. Организационные основы планирования карьеры специалиста по социальной работе

Технологии целеполагания. Принципы постановки карьерных целей. Планирование карьеры специалиста по социальной работе на индивидуальном и организационном уровнях. Принципы планирования карьеры. Задачи при планировании карьеры специалиста социальной сферы. Модель планирования карьеры, разработанная К. Бернсом и К. Магнуссом. Характеристика индивидуального плана карьеры. Процесс разработки индивидуального карьерного плана. Мероприятия по планированию карьеры в организации. Технологии, используемые при планировании карьеры.

Тема 4. Успешность карьеры личности. Составляющие карьерного успеха

Понятие «успешности «карьеры. Факторы и условия, влияющие на развитие карьеры. Механизмы и критерии успешного карьерного продвижения. Основные составляющие карьерного роста. Мотивационные феномены содержания карьеры личности. Диагностика и развитие карьерной компетентности (Е.А. Могилевкин). Концепция поливариативной карьеры профессионала и руководителя. Особенности успешной карьеры женщин (Е.Н. Жорникова). Учет и предупреждение кризисов профессиональной карьеры личности как один из факторов ее успешности (Д.Б. Волосевич).

Тема 5. Технологии карьерного менеджмента специалиста социальной сферы

Карьерный самоменеджмент. Направляющие вопросы. Баланс успехов и неудач. Сильные и слабые стороны. Анализ «цель-средство». Диагностика и развитие карьерной одаренности. Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала. Тайм-менеджмент. Опросник «Мотивация и карьера» (Методика А.Ноэ, Р.Ноэ,Д. Бахубер; адаптация Е.А.Могилевкина). Методика определения общей и социальной самоэффективности. (авторы М.Шеер, Дж.Маддукс, адаптация А.В. Бояринцевой). Методика «Якоря карьеры» (Автор Э.Шейн) Кадровый опросник (Автор Е.А.Могилевкин). Проективный тест «Круги и линии».

Тема 6. Системы оценки личностного и профессионального потенциала

Методы и методики системы оценки личностного и профессионального потенциала. Оценка и аттестация работников.

Характеристика основных методов и методик системы оценки личностного и профессионального потенциала. Задачи процедур оценки и аттестации персонала. Отличие в проведении процедур аттестации и оценки персонала. Комплексная оценка персонала: цели, задачи, методы. Раскрытие понятия «коучинг», «тренинг». Их отличие.

Тема 7. Профессиональное развитие личности

Системообразующие условия успешности карьеры специалистов социальной сферы**.** Самоуправление как условие карьерного становления специалиста социальной сферы. Роль вуза в сопровождении карьеры молодого специалиста. Профориентационная работа с молодежью. Методы и технологии профориентационного и карьерного развития. Подходы к профориентации. Этапы профессионального развития и соответствующие им цели и методы профориентации. Типы планирования карьеры. Практические инструменты профориентационно помощи молодежи Принципы построения профориентационной консультации. Профессиональное просвещение Диагностические профориентационные методики. Активизирующие и развивающие методики. Помощь в трудоустройстве. Этические принципы профконсультирования. Организация работы по взаимодействию с

работодателями. Установление отношений в работе с работодателями. Основные направления сотрудничества. Методы и технологии построения связи «работодатель – молодой специалист». Исследования. Базы данных. Ярмарки вакансий и дни карьеры. Социальные сети. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры. Карьерные кризисы на ранних этапах планирования карьеры и технологии их преодоления. Роль ВУЗа в сопровождении карьеры молодых специалистов. Молодежный кадровый резерв: региональные образовательные программы. Основные правила составления резюме мотивационного и сопроводительного письма. Правила составления резюме. Правила написания сопроводительного письма к резюме. Мотивационное пи сопроводительное письмо: особенности составления.

Тема 8. Личностные факторы развития карьеры, анализ и измерение личностных факторов развития карьеры

Психодиагностический анализ личностных факторов развития карьеры. Профессиографический анализ развития карьеры. Автобиографический анализ развития карьеры. Особенности проведения эффективного собеседования. Стратегии поведения молодёжи на рынке труда. Стратегия государственной молодежной политики (на период до 2016 года).

Тема 9. Критерии оценки карьеры

Процесс формирования карьеры в условиях современного рынка труда. Процесс формирования карьеры в условиях современного рынка труда. Внутренние (субъективные) критерии. Внешние (объективные) критерии. Факторы, способствующие построению успешной карьеры. Внутренние (субъективные) факторы. Методики оценки карьеры.

4. МАТЕРИАЛЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Профессиональная карьера специалиста в учреждениях социальной защиты населения» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа: опрос;

– при проведении практических занятий: опрос, тестирование; доклад;

– при контроле результатов самостоятельной работы студентов: проверка выполненной курсовой работы.

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

Экзамен по дисциплине «Профессиональная карьера специалиста в учреждениях социальной защиты населения» проводится в форме устного ответа.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме:

Тема 1. Сущность и значение карьеры

1.Современная интерпретация сущности «карьеры».
2. Карьера как особый вид деятельности. Теоретико-методологические подходы к понятию «карьера».
3. Сущность и типовые модели профессиональной карьеры.
4. Характеристика карьерного становления специалиста социальной сферы.

Тема 2. Основные подходы к типологии профессиональной карьеры, этапы и стадии карьеры специалиста социальной сферы

1. Характеристика подходов к типологии карьер.
2. Характеристика и особенности основных видов карьеры.
2. Стадии профессиональной карьеры: особенности, содержание, основные цели и задачи, проблемы перехода на следующие стадии, трудности и кризисные моменты.
3. Этапы карьерного роста и механизмы развития и должностного продвижения.
4. Основные этапы индивидуальной карьеры специалиста социальной сферы.

Тема 3. Организационные основы планирования карьеры специалиста по социальной работе

1. Сущность планирования карьеры специалиста по социальной работе на индивидуальном и организационном уровнях.
2. Принципы и задачи планирования.
3. Модель планирования карьеры, разработанная К. Бернсом и К. Магнуссом.
4. Характеристика процесса планирования карьеры (сущность индивидуального плана карьеры специалиста, механизмы развития и должностного продвижения (И.П. Лотова).
5. Технологии, используемые при планировании карьеры.

Тема 4. Успешность карьеры личности. Составляющие карьерного успеха

1.Понятие «успешности «карьеры». Факторы и условия, влияющие на развитие карьеры.
2.Механизмы и критерии успешного карьерного продвижения.
3. Основные составляющие карьерного роста специалиста социальной сферы.

4.Диагностика и развитие карьерной компетентности (Е.А. Могилевкин). Мотивационные феномены содержания карьеры личности.

Тема 5. Технологии карьерного менеджмента специалиста социальной сферы

1.Карьерный самоменеджмент: сущность и особенности.
2.Диагностика развития карьерной одаренности специалиста социальной сферы: сущность и этапы.
3.Технологии карьерного продвижения и оценки карьерного потенциала.

Тема 6. Системы оценки личностного и профессионального потенциала

1.Методы и методики оценки личностного и профессионального потенциала специалиста социальной сферы.
2 Комплексная оценка персонала в организации: цели, задачи, этапы проведения.

Тема 7. Профессиональное развитие личности

1. Системообразующие условия успешности карьеры специалистов социальной сферы**.**
2. Профориентационная работа: методы и технологии профориентационного и карьерного развития.
3. Самоуправление как условие карьерного становления специалиста социальной сферы
2.Методы и технологии построения связи «работодатель – молодой специалист».
3. Современные методы самопрезентации и планирования карьеры.

Тема 8. Личностные факторы развития карьеры, анализ и измерение личностных факторов развития карьеры

1.Психодиагностический анализ личностных факторов развития карьеры специалиста социальной сферы.
2.Профессиографический анализ развития карьеры специалиста в организации.
3. Особенности проведения эффективного собеседования.

Тема 9. Критерии оценки карьеры

1.Процесс формирования карьеры в условиях современного рынка труда.
2.Карьерные риски.
3.Критерии оценки карьеры.

Типовые тестовые задания по темам

Тема 1. Сущность и значение карьеры

1. Карьера – это

а) один из показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни, а также достижение известности и славы;

б) уровень подготовленности работника к профессиональной деятельности, степень и вид его профессиональной обученности;

в) средство осуществления жизненных целей, устанавливающих порядок действий;

г) конечные результаты определенных этапов жизни, являющиеся основными ориентирами на жизненном пути.

2. Профессия – это

а) род труда, следствие его дифференциации;

б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;

в) определение местонахождения человека в какой-либо деятельности.

3. Деятельность – это

а) род труда, следствие его дифференциации;

б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;

в) определение местонахождения человека в какой-либо деятельности.

4. Ориентация – это

а) род труда, следствие его дифференциации;

б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;

в) определение местонахождения человека в какой-либо деятельности.

5. Специализация – это

а) свидетельство об образовании, качестве товаров, присвоении какого-либо звания;

б) характеристика деятельности, включающая описание специфических особенностей деятельности;

в) уточнение специальности, область применения специальности;

г) конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

6. Специальность – это

а) конкретизация вида трудовой деятельности в рамках данной профессии;

б) род трудовой деятельности, занятий, требующих определенной подготовки и являющихся источником существования;

в) функциональная дифференциация ролей между индивидами в данной общественной системе;

г) целостная и объективно обусловленная стратегия работы с персоналом, объединяющая различные формы.

7. Должность – это

а) функциональные обязанности работника на каждом рабочем месте;

б) структурный элемент организации, в которой работник выполняет конкретные задачи, наделяется определенными правами и ответственностью;
в) субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов;

г) определенная сфера, круг вопросов, которые человек уполномочен решать.

8. Квалификация – это

а) устойчивая индивидуально-специфическая система психологических средств, приемов, навыков;

б) уровень подготовленности работника к профессиональной деятельности, степень и вид его профессиональной обученности, наличие у него знаний, умений, навыков и профессионально важных качеств, необходимых для выполнения им определенной работы;

в) набор квалификационных характеристик, которыми должен обладать «идеальный» сотрудник, занимающий данную должность;

г) показатель степени сложности выполняемой работы и уровня квалификации рабочего.

9. В узком смысле слова «карьера» понимается как:

а) профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход с одной ступени профессионализма на другую;

б) профессиональная компетентность специалиста;

в) разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой;

г) самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной дея- тельности.

10. В широком смысле слова «карьера» понимается как:

а) профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход с одной ступени профессионализма на другую;

б) уровень подготовленности работника к профессиональной деятельности, степень и вид его профессиональной обученности;

в) самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических.

Тема 2. Основные подходы к типологии профессиональной карьеры, этапы и стадии карьеры специалиста социальной сферы

1. Карьера первого типа требует …

а) профессиональной адаптации;

б) профессионального подбора;

в) профессиональной компетентности; г) социальной компетентности.

2. Карьера второго типа требует…

а) профессиональной компетентности;

б) профессиональной адаптации;

в) социальной ориентации;

г) социальной компетентности.

3. Профессиональное самоопределение — это

а) самостоятельное и осознанное согласование профессионально-психологических возможностей человека с содержанием и требованиями профессиональной деятельности, избирательное отношение индивида к миру профессий,

б) способ достижения целей, результатов как форма личностного самовыражения;

в) соответствие качества предлагаемой рабочей силы спросу работодателя.

г) согласование действий, установление целесообразных отношений между субъектами.

4. При процессуальном подходе карьера понимается как:

а) определение себя относительно выработанных в обществе (и принятых данным человеком) критериев;

б) способ достижения целей, результатов как форма личностного самовыражения;

в) отражение объема и структуры профессиональных и социально-психологических качеств, знаний;

г) способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой.

5. При статусном подходе карьера понимается как:

а) результат деятельности человека, социальный статус и т.п.

б) формирование у личности знаний, умений и навыков в определенной профессиональной области;

в) интегральная характеристика мотивации профессиональной деятельности, определяемая всеми побуждениями в мотивационной сфере и в особой мере выражающаяся в интересах, отношениях, целенаправленных усилиях;

г) открытость к дальнейшему профессиональному развитию, готовность к овладению новыми средствами труда, профессиональными знаниями и умениями, ак- тивное приспособление человека к обновляющимся условиям профессионального опыта.

6. В рамках ценностного подхода карьера понимается как:

а) процесс и (или) результат овладения определенными видами профессиональной деятельности;

б) влечение к какой-либо профессии, опирающееся на знание о предназначении профессии, осознание своих возможностей овладения ею и оценка своих потенциальных профессиональных способностей, как ощущение профессии;

в) общественная значимость деятельности человека;

г) длительный процесс согласования внутриличностных и социально-профессиональных потребностей, который происходит на протяжении всего жизненного и трудового пути.

7. С позиций индивида карьера представляется как:

а) своеобразный трудовой путь.

б) меры готовности индивида начать работать в какой-либо профессиональной области;

в) процесс и (или) результат овладения определенными видами профессиональной области.

8. Объективная внешняя сторона карьеры – это

а) внутренние побуждения, определяющие направленность активности человека в профессиональном поведении в целом и ориентации человека на разные стороны самой профессиональной деятельности (на содержание, процесс, результат и др.);

б) внутренние побуждения, определяющие факторы, лежащие вне профессиональной деятельности (заработок, льготы и др.);

в) рост профессионального уровня работников для реализации возможности выполнения работ более высокого уровня;

г) последовательность занимаемых индивидом профессиональных позиций.

9. Внутренняя сторона карьеры – это

а) как человек воспринимает свою карьеру, каков его образ профессиональной жизни и собственной роли в ней;

б) система мер, направленная на актуализацию вопросов профессионального самоопределения и развития человека, пробуждение, поощрение, поддержка собственных шагов молодого человека на пути от смутных переживаний и ощущений смысла к реалистичным целям и программам их воплощения;

в) совокупность предметных и социальных условий труда;

г) комплекс психолого-педагогических и медицинских мероприятий, направленных на оптимизацию процесса трудоустройства в соответствии с желаниями, склонностями, сформировавшимися способностями и с учетом потребности в специалистах народного хозяйства и общества в целом.

10. Этап упрочения карьеры происходит в возрасте…

а) от 23 до 40 лет;

б) от 25 до 44 лет;

в) от 20 до 30 лет;

г) от 35 до 44 лет.

11. Этап упрочения карьеры – это

а) стремление работников занять прочное положение в выбранной ими сфере деятельности;

б) совокупность решающих и обобщающих принципов у работников;

в) процесс создания профессионального проекта, включающий оценку исходной ситуации;

г) система мер, направленная на актуализацию вопросов профессионального самоопределения и развития.

Тема 4. Успешность карьеры личности. Составляющие карьерного успеха

1.Внешние факторы карьеры – это

а) социальная, профессиональная, организационная среда и ситуация, возможности иерархической структуры организации, влияние событий, случаев и др.

б) потенциальная возможность индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне;

в) презентация возможностей и способностей претендента на рабочее место;

г) стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей.

2. Внутренние факторы карьеры…

а) это выбор одного из нескольких вариантов профессионального самоопределения;

б) это совокупность возможностей и способностей для освоения профессиональной деятельности;

в) обусловлены интеллектом и мотивационной структурой личности, самооценкой, приобретенными знаниями, а также особенностями индивидуального личностного жизненного пути;

г) обусловлены стремлением овладеть профессией, получить специальную подготовку, добиться в ней успеха.

3. Развитие сотрудников – это один из основополагающих факторов успеха … организаций. Поэтому … организации, ориентированные на долгосрочную, эффективную работу, берут на себя заботу о планировании и управлении развитием карьеры своих сотрудников. *(Вставьте пропущенные слова).*

4. Выделить типы компаний:

а) по размеру;

б) по типу деятельности;

в) по типу корпоративной культуры;

г) по времени создания.

5. «Психологический контракт» – это

а) термин, описывающий систему отношений между работодателем и сотрудником организации;

б) совокупность способов выявления в психотерапевтических целях особенностей переживаний и действий;

в) контакт, ориентированный на повышение социально-психологической компетентности людей и оказание психологической помощи как отдельному человеку, так и группе, организации;

г) деятельность психолога, конечным результатом которой является диагноз психологический;

д) взаимные ожидания и взаимные обязательства сторон по поводу осуществляющихся отношений.

6. Карьера определялась как «путь, ход, поприще жизни, служба, успех и достижение его», «успех в обществе, быстрое достижение чинов и орденов»

а) в XX в.;

б) в IX в.;

в) в XIX в.

г) в начале X в.

Тема 6. Системы оценки личностного и профессионального потенциала

1. Определите метод исследования мотивов профессиональной деятельности. Данный метод основан на материальном вознаграждении за исполняемую работу. …

2. Определите метод исследования мотивов профессиональной деятельности. Данный метод базируется на четких и ясных целях, которые сами по себе обладают мотивационным воздействием и большой мотивирующей силой …

3. Определите метод исследования мотивов профессиональной деятельности. Данный метод строится на вовлечении работников в процесс организации и управления трудовой деятельностью, при этом работник является активным субъектом управлении…

4. Самое распространенное отношение к труду:

а) материальная заинтересованность;

б) материальная выгода;

в) интерес к процессу труда;

г) социальный престиж.

5. Основные теории, раскрывающие механизмы мотивации:

а) содержательные;

б) коллективные;

в) процессуальные.

6. Факторы удовлетворенности трудом:

в) продвижения по службе;

г) уровень вознаграждения;

д) прогулы и опоздания;

е) условия работы.

7. Рабо*та с мотивационной сферой сотрудников организации, предполагает*

а) изучение мотивационных и ценностных установок, а также ведущих потребностей и мотивов деятельности сотрудников;

б) коррекцию и формирование позитивных мотивационных установок сотрудников;

в) поддержание позитивной мотивации деятельности через использование специальных технологий мотивации персонала;

г) определенный уровень вознаграждения.

Тема 7. Профессиональное развитие личности

1. Профессиональное развитие персонала – это

а) совокупность возможностей и способностей для освоения профессиональной деятельности;

б) работа консультанта, обеспечивающая реализацию сотрудниками своего профессионального и личностного потенциала;

в) потенциальная возможность индивида выполнять целесообразную деятельность на заданном уровне.

2. Развитие карьеры предполагает наличие карьерного *... плана* развития на каждого работника. (Вставьте пропущенные слова.)

3. Подготовка кадрового резерва представляет собой … …*банк данных* о сотрудниках компании, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованиям к должности того или иного ранга, прошедшим отбор и … … *профессиональную переподготовку.* (Вставьте пропущенные слова.)

4. Для успешного решения подготовки кадрового резерва необходимо:

а) знать актуальные способности, профессиональные умения и личностные качества сотрудника;

б) выявить потенциал и ресурсы для развития сотрудника;

в) определить зоны развития сотрудника;

г) создать информационную базу данных сотрудников;

д) знать ближайшие и долгосрочные карьерные цели.

5.Модель развития карьерного поведения личности характеризуется:

а) превращением собственного профессионального поведения в предмет практического преобразования со стороны личности;

б) преимущественно постоянным воспроизведением личностью усвоенных профессиональных действий и ее стремлением соответствовать внешним требованиям;

в) совокупностью условий и факторов выбора, имеющей общие и специфические черты для каждого выбирающего профессию;

г) целостностью и непрерывностью процесса изучения и анализа, формирования, развития и коррекции всех субъектов труда и жизни.

6. Адаптивная модель карьерного поведения личности характеризуется:

а) преимущественно постоянным воспроизведением личностью усвоенных профессиональных ролей;

в) организованным процессом оценки эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей;

г) взаимным приспособлением сотрудника и организации, в результате которого сотрудник осваивается в данной организации.

7. Мотив – это

а) побудители деятельности;

б) способность человека, проявляющаяся в преднамеренных действиях на достижении сознательных целей;

в) психические процессы, в которых человек оценивает свое

отношение к тем или иным явлениям окружающей деятельности.

8. Мотивацией называют процесс реализации … мотивов, активность … человека, которая направляется и регулируется мотивами. (Вставьте пропущенные слова.)

9. Важнейшими источниками мотивов являются:

а) потребности;

б**)** интересы; в) переживания;

г) убеждения;

д) влечения;

е) воля;

ж) эмоции.

10. Основные методы мотивации труда:

а) профессиональной психодиагностики;

б) экономические методы;

в) метод проектирования и перепроектирования работ;

г) метод вовлечения работников;

д) организационные методы;

е) целевой метод.

11. Аттестация персонала, понимаемая как:

а) создание в компании условий, способствующих осуществлению сотрудниками мотивов деятельности и удовлетворению своих ведущих потребностей в профессиональной сфере;

б) специальным образом организованный процесс оценки эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей; в) требования, которые предъявляет профессия к личности работающего.

12. Д. Мак-Клеланд выделил мотивы в выборе личной карьеры:

а) стремление к власти;

б) стремление к успеху;

в) мотив причастности;

г) мотив избегания неудач.

д) мотив достижения успеха.

13. Кто выделил основные факторы профессионального становления:

а) Браун;

б) Шихи;

в**)** Зеер.

14. Кто выделил уровни профессионализма:

а) Зеер;

б) Выготский;

в**)** Маркова.

15. Назвать синоним «непрофессионализма»:

а) апрофессионализм;

б) псевдопрофессионализм;

в) антипрофессионализм.

16. Кто из исследователей выделил кризисы профессионального

развития:

а) Зеер;

б) Шихи;

в) Маркова.

17. Высший уровень профессионализма:

а) псевдопрофессионализм;

б) суперпрофессионализм;

в) неопрофессионализм.

18.Что относится к формам труда с дистанционным управлением:

а) групповой труд;

б) управление производственным трудом на расстоянии;

в) механизированный труд.

19. Выберите правильные фазы профессионального развития:

а) предкритическая фаза;

б) критическая фаза;

в) ультракритическая фаза;

г) пубертатная фаза;

д) посткритическая фаза.

20. Что значит рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития:

а) когда одна сфера как бы забегает вперед, а другая отстает;

б) ослабление профессионального мышления;

в) появление негативных качеств отклонения от социальной и индивидуальной нормы.

21. Кризис профессиональной карьеры проявляется в возрасте…

а) 25–30 лет;

б) 27–31 год;

в) 30–38 лет;

г) 40–50 лет.

22. Факторами кризиса профессиональной карьеры является:

а) стабилизация профессиональной ситуации; неудовлетворенность собой и своим профессиональным статусом;

б) ревизия «Я-концепции» – переосмысление себя и своего места в мире;

в) новая доминанта профессиональных ценностей – новый смысл в содержании и процессе труда;

г) потребность в дальнейшем повышении квалификации;

д) поиск смысла работы и смысла труда в данной организации.

23. Установите названия кризисов по их описанию:

1. Человек стремится делать то, что должен, но типичное заблуждение состоит в том, что выбор, который они сделали, является окончательным. Основные импульсы в период такого кризиса – создание комфорта и безопасности по готовому образцу, стремление экспериментировать.

2. Молодой человек нередко впадает в фантазии в процессе проверки

своих убеждений. С одной стороны, пытается стать индивидуальностью, а с другой – обеспечить комфорт и безопасность.

3. Этот кризис наиболее тяжелый, когда происходит утрата чувства молодости и угасания физических сил.

4. Происходит новый взгляд на окружающую деятельность, корректировка прежних приоритетов.

5. Если в этом возрасте человек проявляет активную позицию, то возникает чувство стабильности. Если человек смирился со своим положением – возникает чувство покорности, человек лишается поддержки тех, с кем он еще недавно поддерживал активные отношения.

Вопросы для контроля самостоятельной работы:

Тема 1. Сущность и значение карьеры

1. Раскройте современное понимание термина «карьера».
2. Сравните «широкое» и «узкое» понимание карьеры.
3. В каком соотношении находятся «карьерный путь» и «жизненный путь»?
4. Каковы основные подходы к определению понятия «карьера» в зарубежной и отечественной науке? В чем их суть?
5. Попробуйте сформулировать определение «карьера» с точки зрения философии, социологии, психологии, менеджмента.
6. В чем сущность понятия «профессиональное становление личности»?
7. Как вы считаете, понятие карьеры относится ко всем категориям персонала или только к элите управленцев? Обоснуйте свою точку зрения.

Тема 2. Основные подходы к типологии профессиональной карьеры, этапы и стадии карьеры специалиста социальной сферы

1. Выделите существенные признаки профессиональной и внутриорганизационной (горизонтальной, вертикальной и центростремительной) карьеры.
2. Какие условия необходимо выполнять, чтобы человек расценивал горизонтальное продвижение как реальную карьеру?
3. Существуют ли, на ваш взгляд, ситуации, когда понижение не только разумная, но и просто необходимая, внутренне приемлемая альтернатива? Приведите примеры подобных ситуаций из практики управления карьерой в современных организациях.
4. С чем связан рост в современных российских условиях «авантюрных» и «суперавантюрных» карьер, с одной стороны, и сокращение «отбывающих» и «последовательно-кризисных» карьер - с другой?

Тема 3. Организационные основы планирования карьеры специалиста по социальной работе

1. Что такое планирование карьеры? Как осуществляется планирование карьеры в вашей организации?
2. Каким образом отражается должностной рост и ротация в карьерных

планах?
3. Каковы задачи планирования карьеры для индивида, кадровой службы и руководителя?
4. Что такое индивидуальный план карьеры? Каково его содержание? Есть ли у вас краткосрочный, среднесрочный и долгосрочный план развития карьеры?
5. Опишите процесс разработки индивидуальных планов карьеры в организации.
6. Зачем в организации проводится обучение планированию карьеры? Разработайте программу семинара по обучению планированию карьеры для вашей организации.
7. Какие психологические факторы, с вашей точки зрения, следует учитывать при планировании карьеры руководителей и сотрудников в вашей организации?
8. Пользуясь методикой Дж. Голланда, определите свой тип личности? Проанализируйте соответствие сферы вашей профессиональной деятельности данному типу личности.
9. Определите свой индекс Майерс-Бриггс. Проанализируйте, в какой степени ваша работа позволяет реализовать доминирующие качества личности? Что нужно сделать для обеспечения более полной самореализации?
10. При помощи методики В. Э. Мильмана проанализируйте структуру вашей мотивационной сферы? Способствует ли ваша профессиональная деятельность удовлетворению значимых потребностей?
11. К какой сфере профессионализации относится ваша работа? На каком этапе развития профессионала вы в настоящее время находитесь?
12. Каким образом был осуществлен вами выбор настоящего типа карьеры? Можно ли сказать, что это был целевой выбор?
13. Пользуясь методикой «Якоря карьеры» (приложение 12) определите выраженность у вас различных карьерных ориентаций? Позволяет ли ваша профессиональная деятельность реализовать доминирующие ориентации?
14. На какие «поколения» вы бы разделили персонал вашей организации? К какому поколению вы бы отнесли себя?
15. Разработайте для себя портфолио карьерного продвижения.
16. Что такое карьерограмма? Разработайте проект карьерограммы для какой-либо из должностей в вашей организации.
17. Проанализируйте данные диагностики деловых и личных качеств молодого специалиста. Составьте для него индивидуальный план карьеры в вашей организации на 5 лет.
18. Выполните задания, предусмотренные технологиями В. Сандерса, С. Д. Резника, Г. Г. Зайцева. Какая из них показалась вам более удобной и полезной? Почему?
19. Осуществите разработку для себя краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного плана карьеры, пользуясь технологией Н. Карр-Руфино.

Тема 4. Успешность карьеры личности. Составляющие карьерного успеха

1. Какие основные кризисы проходит человек в своем развитии?
2. Каковы роль и особенности кризиса молодости?
3. Что общего во всех теориях кризиса?
4. Охарактеризуйте кризисы в профессиональном становлении и развитии студентов - выпускников - молодых специалистов?
5. Какие приемы, способы, технологии можно предложить для успешного преодоления кризисов в карьере молодого специалиста?
6. Каково, на ваш взгляд, соотношение вклада самого человека и его социального и делового окружения в преодоление кризисов в карьере на начальных этапах профессионализации?
7. Какие основные кризисы проходит человек в своем развитии?
8. Каковы роль и особенности кризиса молодости?
9. Что общего во всех теориях кризиса?
10. Охарактеризуйте кризисы в профессиональном становлении и развитии студентов - выпускников - молодых специалистов?

Тема 5. Технологии карьерного менеджмента специалиста социальной сферы

1.Какие приемы, способы, технологии можно предложить для успешного преодоления кризисов в карьере молодого специалиста?
2.Каково, на ваш взгляд, соотношение вклада самого человека и его социального и делового окружения в преодоление кризисов в карьере на начальных этапах профессионализации?

Тема 6. Системы оценки личностного и профессионального потенциала

1.Назовите методы и методики системы оценки личностного и профессионального потенциала.
2. Что входит в понятие «оценка и аттестация работников».
3. каковы задачи процедур оценки и аттестации персонала.
4. Что входит в понятие комплексная оценка персонала.

Тема 7. Профессиональное развитие личности

1.Охарактеризуйте составные части технологии организационного и психологического сопровождения карьеры молодых специалистов.
2. В чем выражается активное участие работодателей в управлении изменилось ли восприятие выпускников вузов - молодых специалистов на современном рынке труда и чем это можно объяснить?
3.Охарактеризуйте составные части технологии организационного и психологического сопровождения карьеры молодых специалистов.
4.В чем выражается активное участие работодателей в управлении карьерой молодых специалистов?

5.Дайте описание проектной деятельности и укажите, что для развития у студентов умения работать в проектном режиме может сделать вуз?
6.Что такое карьерный тьюторинг, в чем, на ваш взгляд, его отличие от такой традиционной формы воспитательной работы в вузе, как кураторство?
7.Какова роль карьерных тьюторов в развитии карьеры молодых специалистов?
8.Каковы требования к карьерным тьюторам?

Тема 8. Личностные факторы развития карьеры, анализ и измерение личностных факторов развития карьеры

1.Раскройте сущность понятия «карьерное самоуправление».
2.Перечислите основные принципы, в которых выражаются требования к самоуправлению карьерой.
3.Определите виды целей карьерного становления.
4.Назовите основные функции самоуправления карьерным ростом.
5.Выделите алгоритмы успешного самоуправления карьерой.
6.Раскройте сущность понятия «карьерный потенциал».
7.Какова структура карьерного потенциала личности?
8.Дайте содержательную характеристику социального работника, имеющего потенциал карьерного роста.

Тема 9. Критерии оценки карьеры

1. Перечислите внутренние (субъективные) критерии.
2. Укажите внешние (объективные) критерии.
3. Что относится к факторам, способствующим построению успешной карьеры.
4. Перечислите методики оценки карьеры.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Таблица 5

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
ПК-11	Способность к реализации маркетинговых технологий с целью формирования и развития рынка	ПК-11.1	Способен разрабатывать проекты в сфере социальной работы, применять методики осуществления прогнозирования, проектирования и моделирования социальных

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
	социальных услуг, привлечения внимания к социальным проблемам, формирования позитивного имиджа социальной работы и реализующих ее специалистов		процессов и явлений, методики представления, защиты и экспертной оценки социальных проектов, применять различные методики карьерного роста, саморазвития и самосовершенствования
ОПК ОС-8	Способен участвовать в планировании и контроле деятельности организации социального обслуживания, в том числе с применением информационных технологий	ОПК ОС-8.1	Планировать и контролировать деятельность организации социального обслуживания, в том числе с применением современных информационных технологий

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену, проводимому в форме устного ответа:

1. Определение термина «карьера». Сущность карьеры.
2. Критерии классификации, виды карьеры.
3. Главные составляющие карьерного успеха.
4. Комплексная оценка персонала: цели, задачи, методы.
5. Методы и методики системы оценки личностного и профессионального потенциала.
6. Оценка и аттестация работников.
7. Коучинг: понятие, сущность, цели.
8. Тренинг и коучинг: основные отличия и цели.
9. Что такое «развитие персонала»? Основные компоненты.

10. Создание «кадрового резерва» на предприятии: цель, задачи.
11. Количественные методы оценки персонала.
12. Качественные методы оценки персонала.
13. Задачи планирования и реализации карьеры.
14. Этапы построения карьеры.
15. Карьера и мотивация.
16. Типология карьеры.
17. Цели карьеры.
18. Управление карьерой: карьерные планы и их реализация.
19. Стратегический и оперативный планы реализации карьеры.
20. Принципы и правила карьерной стратегии.
21. Риски в построении карьеры.
22. Карьерные предпочтения молодёжи.
23. Методики усиления мотивации.
24. Государство и общество как субъекты управления карьерными процессами.
25. Совмещение работы и учебы: возможности для молодёжи и для работодателя.
26. Факторы, влияющие на построение успешной карьеры.
27. Стратегия карьерного продвижения.
28. Понятие успеха и факторы, определяющие успешность личности.
29. Личное и профессиональное планирование жизни.
30. Принципы организации поиска работы.
31. Профессиональное резюме: основные правила составления.
32. Реализация карьерных стратегий в условиях рыночной экономики.
33. Образ успеха и жизненные стратегии молодежи.
34. Специфика карьерных стратегий и особенности регионального рынка труда и образовательных услуг.
35. Специфика процессов самоорганизации и самопрезентации личности.

Шкала оценивания: отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно.

Описание показателей и критериев оценивания на различных этапах их формирования описание шкал оценивания

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде экзамена в форме устного ответа.

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Таблица 6

Наименование темы	Код компетенции	Критерии оценивания	Оценка
Тема 1. Сущность и значение карьеры Тема 2. Основные подходы к типологии профессиональной карьеры, этапы и стадии карьеры специалиста социальной сферы		Студент владеет знаниями, умениями и навыками в рамках дисциплины в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы, подчеркивал при этом самое существенное, умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; четко формирует ответы, свободно читает результаты анализов и других исследований и решает ситуационные задачи повышенной сложности; хорошо знаком с основной литературой и методами исследования в объеме, необходимом для практической деятельности; увязывает теоретические аспекты предмета с практическими задачами; владеет знаниями основных принципов изучаемых наук.	**Отлично**
Тема 3. Организационные основы планирования карьеры специалиста по социальной работе			
Тема 4. Успешность карьеры личности. Составляющие карьерного успеха		Студент владеет знаниями, умениями и навыками в рамках дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных	**Хорошо**

		разделах); самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы; не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; умеет решать легкие и средней сложности ситуационные задачи; умеет трактовать лабораторные и инструментальные исследования в объеме, превышающем обязательный минимум.	
Тема 5. Технологии карьерного менеджмент специалиста социальной сферы		Студент владеет основным объемом знаний, умений и навыков в рамках дисциплины; проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; в процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом методов исследований.	**Удовлетворительно**
Тема 6. Системы оценки личностного и профессионального потенциала			
Тема 7. Профессиональное развитие личности		Студент не освоил обязательного минимума знаний, умений и навыков в рамках дисциплины, не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах.	**Неудовлетворительно**
Тема 8. Личностные факторы развития карьеры, анализ и измерение личностных факторов			

развития карьеры	
Тема 9. Критерии оценки карьеры	

4.4. Методические материалы

Изучение дисциплины завершается экзаменом, который проводится по всему её содержанию в устной форме.

В самом начале учебного курса желательно ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;

– перечнем знаний, умений и навыков, которыми студент должен владеть;

– тематическими планами лекций, практических занятий;

– контрольными мероприятиями;

– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

– перечнем примерных вопросов к экзамену.

Обучение по дисциплине «Профессиональная карьера специалиста в учреждениях социальной защиты населения» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекционные, практические и лабораторные занятия), а также в ходе самостоятельной работы студентов. При изучении дисциплины «Профессиональная карьера специалиста в учреждениях социальной защиты населения» рекомендуется пользоваться контрольными вопросами к каждой теме, программой курса, рекомендуемой основной и дополнительной литературой.

К каждой теме занятий студентам необходимо готовиться заранее. В процессе подготовки к практическим занятиям студентам предлагается выполнить следующие домашние задания:

- ознакомиться с вопросами к теме, рассматриваемой на лекции, практическом занятии, и подготовить ответы на них.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучение по дисциплине «Профессиональная карьера специалиста в учреждениях социальной защиты населения» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельной работы студентов.

Практические занятия дисциплины «Профессиональная карьера специалиста в учреждениях социальной защиты населения» предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, она является важнейшей формой организации учебного процесса,

поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим и лабораторным занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям, а также проанализируйте нормативные правовые акты;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;
- в качестве ориентира в организации обучения и подготовки к практическим занятиям вами может быть использована рабочая программа дисциплины в части целей, перечня знаний, умений, терминов, учебных вопросов, а также рекомендуемой литературы: нормативно-правовой, специальной и периодической;
- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы;

Самостоятельная работа студентов.

Это основной вид деятельности студента, включающий в себя изучение лекционного материала, учебников и учебных пособий, первоисточников, подготовку сообщений, выступления на групповых занятиях, выполнение заданий преподавателя.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей студентов. Время и место самостоятельной

работы выбираются студентами по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения программы, которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступать к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебника. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Подготовка к экзамену.

К экзамену необходимо готовится целенаправленно, в течении всего курса изучения данной дисциплины. Систематическое выполнение учебной работы на лекциях, практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета.

6. УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА И РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Основная литература

Таблица 7

№	Библиографическая запись	Сведения о наличии в библиотеке	
		Печатная форма (кол-во в библиотеке)	Ссылка на ЭБС
1.	Плеханов А.Г., Плеханов В.А. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации. Изд-во: Проспект,2014		http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899
2.	Холостова Е.И. Социальная политика и социальная работа. М.: Дашков и К,		ttp://www.iprbooksho

	2011		p.ru/10971
3.	Шлендер П.Э. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ-ДАНА,2012		ttp:// www.iprbooksho p.ru/8597

6.2. Дополнительная литература

Таблица 8

№	Библиографическая запись	Сведения о наличии в библиотеке	
		Печатная форма (кол-во в библиотеке)	Ссылка на ЭБС
1	Сальникова Л.С. Репутационный менеджмент. Современные подходы и технологии М.:Издательство Юрайт, 2016		
2	Гончарук Н.С. Карьерные стратегии молодежи. Орел: Изд-во ОФ РАНХиГС, 2012	30	
3	Якушев А.В. Социальная защита и социальная работа. Изд-во.: А-Приор, 2010		http:// e.lanbook.com/ books/ element.php? pl1_id=3058

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993), (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2.Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) от 30.12.2012 № 197-ФЗ.
3. О предоставлении социальных услуг и стационарного обслуживания. Письмо Министерства труда РФ от 15.11.2002 г. №7639-ГК // СЗ РФ. 2002. - № 13. Ст. 2530.
4. Об основах социального обслуживания в Российской Федерации: Федеральный закон от 28.12.2013 № 442-ФЗ [Электронный ресурс] // Консультант плюс [Сайт] [2009]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons.
5. О государственной социальной помощи в Орловской области. Закон Орловской области от 29.10.2003 г. № 357-ОЗ // СЗ РФ. 2006. - № 30. Ст. 1447.

6. О наделении органов местного самоуправления Орловской области отдельными полномочиями в сфере социальной защиты населения. Закон Орловской области от 28.12.2004 г. № 469-ОЗ // СЗ РФ. 2006. - № 26. Ст. 2013.
7. Качество социальных услуг. Общие положения, принятый Постановлением Госстандарта РФ от 24 ноября 2009 г. № 326-ст.

6.4. Интернет-ресурсы

1. www.ks.rfnet.ru – Официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации.
2. www.vsrf.ru – Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации.
3. www.ombudsmanrf.ru – Официальный сайт Уполномоченного по правам человека России.
4. www.inion.ru – Институт научной информации по общественным наукам РАН.
5. www.iprbookshop.ru – IPRbooks электронно-библиотечная система.
6. www.e.lanbook.com – Издательство «Лань». Электронно-биб-лиотечная система.
7. www.biblio-online.ru – Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ.
8. www.rsl.ru – Российская Государственная Библиотека.
9. www.nnir.ru – Российская национальная библиотека.
10. www.nns.ru – Национальная электронная библиотека.
11. www.rsi.ru – Российская государственная библиотека.
12. www.elibrary.ru – Электронная библиотека журналов.
13. www.consultant.ru – справочная система КонсультантПлюс.
14. www.garant.ru – справочная система Гарант.
15. www.aport.ru – Поисковая система
16. www.rambler.ru – Поисковая система
17. www.yandex.ru – Поисковая система.
18. www.orel.ranepa.ru – Официальный портал СИУ РАНХиГС.

6.5. Иные источники

1. Актуальные проблемы теории и технологии социальной работы. Материалы научной конференции «Социальная работа в системе социальных наук». – М., 2015. – 200 с.;
2. Антология социальной работы. В 5 т. / Составит. Фирсов М.В. – М., 2014. - 1 5 с.;
3. Бочарова В.Г. Педагогика социальной работы. – М., 2014.- 200 с.;
4. Веселова Н.Е. Социальное управление и элементы его культуры / Под ред В.АТайнера. - М.: ИТК «Дашков и К», 2012. - 360 с.;
5. Взаимосвязь социальной работы и социальной политики/ Под ред. Ш.Шарон; Перев. С англ. Под ред. Б.Ю.Шапиро. - М.: Аспект Пресс, 2017. - 256 с. (Серия «Социальная работа в меняющемся мире»).;

6. Обучение социальной работе: преемственность и инновации / Под ред. Ш.Рамон и Р.Сарри; Пер. с англ. Под ред. Ю.Б.Шапиро. - М.: Аспект Пресс, 2016. - 157 с. (Серия «Социальная работа в меняющемся мире»). - 326 с.;
7. Поляков В.В., Рейнбах Е.Ю. Основы организации и управления социальной работой. - Орел, ОГИИК, 2014. - 184 с.;
8. Принципы активизации в социальной работе / Под ред. Ф. Парслоу; Пер. с англ. Под ред Б.Ю.Шапиро. _ М.: Аспект Пресс, 2012 - 223 с. (Серия «Социальная работа в меняющемся мире»).;
9. Основы социальной работы: Учеб. Пособие / Е.В. Ханжин, Т.П.Карпова и др. -М: Изд. Центр «Академия», 2011. -144 с.;
10. Теория и практика социальной работы / Под ред. В.Н. Ярской. – Саратов, 2015.- 198 с.;
11. Тетерский С. В. Введение в социальную работу: Учеб. пособие. М., 2010.- 300 с.;
12. Фокин В.А., Фокин И.В. Электронно-сетевая социальная работа в обслуживании пожилых людей в России. // Социальная работа 2010. № 2. с. 27-28,37-40;
13. Функции и роли социальных работников в условиях обеспечения адресной системы социальной защиты населения. / Отв. ред. А.С. Сорвина. – М., 2017. – 208 с.;
14. Хухлина В.В. Некоммерческий сектор в социальной сфере: опыт и проблемы развития. – М., 2010.- 100 с.;
15. Шмелева Н.Б. Социальная работа: личность и профессия (аспект развития). – Ульяновск, 2011.- 86 с.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

Материально-техническая база

Таблица 9

Вид помещения	Оборудование
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Столы ученические Стулья Аудиторная доска меловая Видеопроектор acer m342, экран с эл. приводом ScreenMedia Champion 229x30
Учебные аудитории для проведения практических и лабораторных занятий	Столы компьютерные Столы ученические Стулья для компьютеров Стулья Кафедра настольная Компьютеры. в составе: системный блок:

	Процессор AMD A4-6300 3.7 GHz, ОЗУ 8Gb, Жесткий диск 500Gb, Монитор ViewSonic VA2261-2 Аудиторная доска трехстворчатая, меловая
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Столы компьютерные Столы ученические Стулья для компьютеров Стулья Кафедра настольная Компьютеры. в составе: системный блок: Процессор AMD A4-6300 3.7 GHz, ОЗУ 8Gb, Жесткий диск 500Gb, Монитор ViewSonic VA2261-2 Аудиторная доска трехстворчатая, меловая
Помещения для самостоятельной работы	Столы компьютерные Столы ученические Стулья для компьютеров Стулья Кафедра настольная Компьютеры. в составе: системный блок: Процессор AMD A4-6300 3.7 GHz, ОЗУ 8Gb, Жесткий диск 500Gb, Монитор ViewSonic VA2261-2 Аудиторная доска трехстворчатая, меловая

Перечень программного обеспечения, необходимого для реализации дисциплины

Таблица 10

Наименование программного обеспечения	**Назначение и тип лицензии программного обеспечения**
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия Свободная лицензия
Adobe Acrobat Reader DC–Russian	Чтение, печать и рецензирование файлов PDF. Свободная лицензия
Google Chrome	Браузер Свободная лицензия
Mozilla FireFox	Браузер. Свободная лицензия
Opera	Браузер. Свободная лицензия
Yandex Браузер	Браузер Свободная лицензия

СПС Консультант Плюс	Справочно-правовая система. Лицензированная версия
Лань URL: e.lanbook.com	Электронная библиотечная система. Лицензионная версия
Юрайт URL: biblio-online.ru	Электронная библиотечная система. Лицензионная версия
IPR URL: iprbookshop.ru	Электронная библиотечная система. Лицензионная версия
URL: orel-ranepa.ru	Электронная информационная образовательная среда на платформе Moodle