Приложение 4

к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.01.02.ДЭ.02.02 Управление карьерой
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.04 ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
(код, наименование направления подготовки)

Эффективное государственное и муниципальное управление
(наименование образовательной программы)

Очная, очно-заочная формы обучения
(форма обучения)

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 7EA87949AEF3929182CB76EC6B77ADA6
Владелец: Арсенян Арташес Завенович
Действителен: с 03.02.2026 до 29.04.2027

Год набора – 2026

Москва

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Полянский Дмитрий Сергеевич, к.э.н., доцент, кафедры экономики и финансов, Факультета Экономики и менеджмента, Московский областной филиал.

Заведующий кафедрой:

Головецкий Николай Яковлевич, к.э.н., профессор, заведующий кафедрой экономики и финансов, Факультета Экономики и менеджмента, Московский областной филиал

Рабочая программа дисциплины Б1.О.01.02.ДЭ.02.02 Управление карьерой одобрена на заседании кафедры экономики и финансов, Факультета Экономики и менеджмента, Московский областной филиал.

протокол № 8 от «15» апреля 2026 г.

Содержание

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

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания 9

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам 14

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине 23

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля) 30

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет 32

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 34

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

Дисциплина Б1.О.01.02.ДЭ.02.02 Управление карьерой обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)*	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенций**	**Наименование индикатора достижения компетенций**	**Образовательный результат**
	УК -6	*Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни*	*УК-6.1*	*Адекватно оценивает временные ресурсы и ограничения и эффективно использует эти ресурсы*	***УК-6.1 З-1. Знает*** *основы управления временными ресурсами* ***УК-6.1 У-1. Умеет*** *управлять временными ресурсами и эффективно их использовать*
			УК-6.2	*Использует инструменты и методы управления временем при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей*	***УК-6.2 З-2. Знает*** *процессы и технологии разработки и создания презентаций в различных сервисах с использованием специализированного программного обеспечения* ***УК-6.2 У-2. Умеет*** *разрабатывать план презентации, выбирать стиль и придерживаться его в процессе создания презентации, публично представлять проект соблюдая план выступления и*

					временные ограничения
			УК-6.3	*Выстраивает и реализует персональную траекторию непрерывного образования и саморазвития, определяет приоритеты собственной деятельности, личностного развития и профессионального роста*	***УК-6.3 З-1. Знает** свои личностные ограничения и возможности в контексте саморазвития, самореализации, самообразования* ***УК-6.3 П-1. Применяет** инструменты и методы саморазвития при выполнении конкретных задач, проектов, при достижении поставленных целей в контексте, учебной, социальной и профессиональной деятельности*

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

2,00 з.е., 72 ак.час

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- очная форма обучения: лекции - 14 а.ч., практические занятия - 14 а.ч., самостоятельная работа - 40 а. ч., зачет - 4 а.ч.,

Дисциплина Б1.О.01.02.ДЭ.02.02 Управление карьерой относится к дисциплинам части, элективные дисциплины 1 уровня ДЭ 2 "Самоорганизация и саморазвитие". Изучается во 2 семестре на 1-м курсе очной формы обучения.

Для освоения дисциплины «*Управление карьерой»* обучающиеся используют знания, умения, навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе предыдущей общеобразовательной подготовки.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

3.1. Структура дисциплины (модуля)
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Теоретические основы управления карьерой: понятия, этапы, модели	16	4			4								8	Опрос, Практическое задание
Тема 2.	Планирование и развитие	16	4			4								8	Опрос, Тестирование

	карьеры: методы, инструменты, технологии													
Тема 3.	Организационное управление карьерой персонала	12	2			2							8	Опрос, Практическое задание
Тема 4.	Правовые и этические аспекты карьерного продвижения	12	2			2							8	Опрос, Практическое задание
Тема 5.	Современные тенденции и вызовы в управлении карьерой	12	2			2							8	Опрос, Практическое задание
Промежуточная аттестация		4								4				Зачет
Итого		72	14			14				4			40	

Используемые сокращения:

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

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.
КСР – контроль самостоятельной работы
КЭ – консультации перед экзаменом
Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий
СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.
СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.
СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретические основы управления карьерой: понятия, этапы, модели.

Карьера как социальный и управленческий феномен: определение, виды (горизонтальная, вертикальная, центростремительная, межорганизационная). Основные этапы карьеры (адаптация, стабилизация, рост, снижение, выход). Психологические, социологические и экономические подходы к карьере. Карьерные модели «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье».

Тема 2. Планирование и развитие карьеры: методы, инструменты, технологии.

Индивидуальное планирование карьеры (личный SWOT-анализ, постановка карьерных целей SMART). Карьерограмма: понятие, этапы составления, функции. Менеджмент персонального бренда и самопрезентации. Современные технологии управления карьерой (коучинг, карьерное консультирование, развитие лидерских качеств).

Тема 3. Организационное управление карьерой персонала.

Система управления деловой карьерой в организации: цели, принципы, субъекты. Формирование кадрового резерва: критерии отбора и развитие резервистов. Ротация и планы преемственности. Оценка эффективности карьерных процессов в организации (показатели текучести, замещения, продвижения).

Тема 4. Правовые и этические аспекты карьерного продвижения.

Трудовое законодательство и карьерные права работников: переводы, замещение должностей, квалификационные требования. Защита от дискриминации в карьерном росте (гендерной, возрастной и др.). Этические кодексы и нормы профессионального поведения при продвижении по службе. Конфликт интересов и его влияние на карьеру (особенно для госслужащих, юристов, экономистов).

Тема 5. Современные тенденции и вызовы в управлении карьерой.

Карьера в условиях цифровой трансформации: удалённая работа, гиг-экономика, платформенная занятость. Влияние искусственного интеллекта и автоматизации на карьерные траектории. Ннепрерывное образование как фактор карьерной устойчивости. Межпрофессиональная мобильность и развитие soft skills для карьерного роста в изменяющихся условиях рынка труда.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.01.02.ДЭ.02.02 Управление карьерой входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляют фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи»

правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

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

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

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

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ. В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно

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

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

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

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

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

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

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

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.01.02.ДЭ.02.02 Управление карьерой используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

опрос, тестирование, практическое задание.

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

Тема 1. Теоретические основы управления карьерой: понятия, этапы, модели *УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3.*

Вопросы для устного опроса

1. Дайте определение карьеры как социального и управленческого явления. В чём разница между понятиями «карьера» и «должностной рост»?
2. Перечислите и кратко охарактеризуйте основные виды карьеры: вертикальная, горизонтальная, центростремительная, межорганизационная. Приведите пример каждого вида.
3. Опишите основные этапы карьеры по модели «адаптация – стабилизация – рост – снижение – выход». Какие психологические и профессиональные задачи решаются

на каждом этапе?

4. Назовите три подхода к изучению карьеры (психологический, социологический, экономический). В чём специфика каждого подхода?
5. Раскройте суть карьерных моделей «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье». Для каких типов организаций или профессий каждая модель наиболее подходит?

Тестовые задания

Вопрос 1. Вертикальная карьера – это:

а) Перемещение между разными организациями без повышения должности

б) Последовательный подъём на более высокие ступени иерархии (рост в должности)

в) Переход в смежную профессиональную область на том же уровне

г) Расширение круга задач без изменения должности

Правильный ответ: б

Вопрос 2. Какой этап карьеры характеризуется стремлением к самоутверждению, достижением наивысших результатов и пиком профессионализма?

а) Адаптация

б) Стабилизация

в) Рост

г) Снижение

Правильный ответ: в

Вопрос 3. Модель карьеры «змея» предполагает:

а) Постепенный подъём по иерархической лестнице через длительное пребывание на каждой должности

б) Горизонтальное перемещение сотрудника между разными функциями и отделами перед вертикальным повышением

в) Быстрый взлёт и последующее резкое падение

г) Отсутствие чёткой последовательности, зависящее от обстоятельств

Правильный ответ: б

Вопрос 4. Согласно социологическому подходу, карьера рассматривается как:

а) Совокупность психологических качеств, обеспечивающих успех

б) Процесс социальной мобильности, изменение статуса и позиции в социальной структуре

в) Способ максимизации дохода и накопления капитала

г) Биологически обусловленная последовательность возрастных этапов

Правильный ответ: б

Вопрос 5. Выберите все верные утверждения о центростремительной карьере:

а) Центростремительная карьера связана с приближением к высшему руководству (доступ к закрытой информации, неформальные связи)

б) Центростремительная карьера всегда сопровождается повышением зарплаты

в) Центростремительная карьера возможна только в крупных корпорациях

г) Данный вид карьеры часто не сопровождается формальным изменением должности

Тема 2. Планирование и развитие карьеры: методы, инструменты, технологии *УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3.*

Вопросы для устного опроса

1. Что такое личный SWOT-анализ в контексте карьерного планирования? Назовите его четыре составляющие и приведите примеры для молодого специалиста.
2. Раскройте критерии SMART применительно к постановке карьерных целей. Приведите пример правильно сформулированной карьерной цели.
3. Что такое карьерограмма? Каковы основные этапы её составления и какую

функцию она выполняет в управлении карьерой?

4. Что включает в себя менеджмент персонального бренда? Назовите три основных инструмента создания и продвижения личного бренда.
5. Опишите суть коучинга и карьерного консультирования. В чём разница между этими технологиями управления карьерой?

Практическое задание

Мария, 28 лет, работает экономистом в крупной государственной корпорации уже 5 лет. За это время она проявила себя как ответственный исполнитель, но её должность не менялась, а функционал остаётся прежним. Мария чувствует, что достигла «потолка» на текущем месте. Она хочет через три года стать начальником планово-экономического отдела. У неё есть высшее экономическое образование, базовые навыки управления проектами, но нет опыта руководства людьми и слабо развиты коммуникативные навыки. Коллеги воспринимают её как «тихого технического специалиста». Руководство ценит её профессионализм, но не рассматривает как кандидата на руководящую должность из-за отсутствия лидерских качеств.

Задания:

1. Проведите личный SWOT-анализ Марии (опишите сильные стороны, слабые стороны, возможности и угрозы, связанные с её карьерной целью). Какие два фактора из каждой группы наиболее критичны?
2. Переформулируйте карьерную цель Марии по критериям SMART (конкретная, измеримая, достижимая, релевантная, ограниченная во времени). Запишите итоговую формулировку.
3. Составьте карьерограмму на 3 года для Марии: укажите, какие должности она должна последовательно занять, какое дополнительное образование получить, какие навыки развить и у каких наставников учиться. Перечислите не менее 5 шагов (событий).
4. Предложите два способа развития персонального бренда Марии в организации, чтобы руководство заметило её лидерский потенциал. Как она может продемонстрировать готовность к управленческой роли, не имея подчинённых?

Тема 3. Организационное управление карьерой персонала *УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3.*

Вопросы для устного опроса

1. Что включает в себя система управления деловой карьерой в организации? Назовите её основные цели и принципы.
2. Какие субъекты участвуют в управлении карьерой персонала? Распределите ответственность между сотрудником, руководителем и HR-службой.
3. Что такое кадровый резерв? Назовите критерии отбора кандидатов в кадровый резерв и основные формы работы с резервистами.
4. Что такое ротация и планы преемственности (succession planning)? Приведите пример успешного применения ротации для развития карьеры сотрудника.
5. Какими количественными и качественными показателями можно оценить эффективность карьерных процессов в организации (показатели текучести, замещения, продвижения)? Дайте определение каждому показателю.

Тестовые задания

Вопрос 1. Кадровый резерв – это:

а) Список вакантных должностей в организации

б) Группа перспективных сотрудников, соответствующих требованиям для занятия ключевых должностей в будущем

в) Фонд оплаты труда для премирования сотрудников

г) Штатное расписание на следующий год

Правильный ответ: б

Вопрос 2. Какая кадровая технология предполагает плановое перемещение сотрудника между различными должностями и отделами с целью расширения компетенций?

а) Аутплейсмент

б) Ротация

в) Ассессмент-центр

г) Коучинг

Правильный ответ: б

Вопрос 3. Показатель текучести кадров рассчитывается как:

а) Отношение числа уволившихся к среднесписочной численности за период

б) Отношение числа принятых к числу уволившихся

в) Доля сотрудников, получивших повышение в должности

г) Количество лет работы сотрудника в организации

Правильный ответ: а

Вопрос 4. Принцип преемственности (succession planning) означает:

а) Обязательное увольнение руководителя после выхода на пенсию

б) Подготовку внутренних кандидатов для замены ключевых руководителей

в) Найм топ-менеджеров только из внешних источников

г) Ежегодную оценку всех сотрудников

Правильный ответ: б

Вопрос 5. Выберите все верные утверждения об управлении карьерой персонала:

а) Управление карьерой – это исключительно личная ответственность сотрудника

б) Организация должна создавать условия для карьерного роста, чтобы снизить текучесть ценных кадров

в) Индивидуальные планы развития (ИПР) являются инструментом карьерного управления

г) Планы преемственности разрабатываются только для высшего руководства

Тема 4. Правовые и этические аспекты карьерного продвижения *УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3.*

Вопросы для устного опроса (5 вопросов)

1. Какие нормы трудового законодательства регулируют карьерные перемещения работников (переводы, замещение должностей, квалификационные требования)? Назовите соответствующие статьи ТК РФ.
2. Что понимается под дискриминацией в сфере труда? Приведите три примера дискриминационных оснований (гендер, возраст, ...) и укажите, как закон защищает права работников.
3. Какие этические нормы могут быть нарушены при продвижении по службе (кумовство, фаворитизм, использование служебного положения)?
4. Что такое конфликт интересов на государственной гражданской службе? Почему это особенно важно для госслужащих и юристов?
5. Каковы последствия нарушения антикоррупционных норм для карьеры государственного служащего? Назовите не менее трёх.

Практическое задание

В крупной строительной компании «СтройИнвест» освободилась должность руководителя департамента закупок. На неё претендуют два внутренних кандидата: Иван, 35 лет, работает в компании 8 лет, имеет безупречную репутацию, но не имеет профильного образования (самоучка); и Анна, 40 лет, работает 3 года, имеет диплом по специальности, но в прошлом году была замечена в сокрытии части премии от подчинённых. Среди внешних кандидатов выделяется Пётр, бывший госслужащий, уволившийся после проверки, выявившей конфликт интересов (его жена открыла фирму-

поставщика, и он лоббировал её интересы). Генеральный директор, друг Ивана, хочет назначить его, ссылаясь на лояльность и опыт. HR-директор настаивает на прозрачной процедуре и проверке всех кандидатов на соответствие квалификационным требованиям и этическим нормам.

Задания:

1. Проанализируйте каждого из трёх кандидатов (Иван, Анна, Пётр) с точки зрения трудового законодательства и этических норм. Есть ли среди них дискриминационные основания для отказа (возраст, отсутствие диплома)? Может ли отсутствие диплома у Ивана быть законным основанием для отказа, если это не указано в профстандарте? Аргументируйте.
2. Оцените этическую сторону предпочтения генеральным директором кандидата Ивана. Как можно квалифицировать действия директора по отношению к другим кандидатам? Какие риски для компании и для самого Ивана возникают в случае необъективного назначения?
3. Какие процедуры должна провести компания, чтобы назначение было правомерным, прозрачным и защищало от обвинений в дискриминации? Опишите алгоритм из 3–4 шагов (например, внутренний конкурс, комиссия, фиксация квалификационных требований).
4. Чем конфликт интересов Петра опасен для строительной компании, если он будет принят на должность руководителя закупок? Какие меры предотвращения конфликта интересов необходимо предусмотреть в компании (не менее двух)?

Тема 5. Современные тенденции и вызовы в управлении карьерой *УК-6.1, УК-6.2, УК-6.3.*

Вопросы для устного опроса

1. Как цифровая трансформация и распространение удалённой работы меняют традиционные карьерные траектории? Назовите два положительных и два отрицательных эффекта.
2. Что такое гиг-экономика и платформенная занятость? Как они влияют на понятие «карьера» и карьерное планирование?
3. Какие профессии наиболее подвержены риску автоматизации и замене искусственным интеллектом? Как работнику подготовиться к этим изменениям?
4. Что означают понятия «Lifelong learning» (непрерывное образование) и «up-skilling / re-skilling»? Почему они становятся ключевыми факторами карьерной устойчивости?
5. Какие soft skills (надпрофессиональные компетенции) становятся наиболее востребованными в современной карьере? Назовите не менее четырёх и поясните важность каждого.

Тестовые задания

Вопрос 1. Гиг-экономика– это:

а) Экономика, основанная на долгосрочных трудовых договорах с пожизненным наймом

б) Модель рынка труда, где преобладают краткосрочные проекты, подряды и фриланс-занятость

в) Государственное регулирование заработной платы

г) Экономика крупных промышленных гигантов

Правильный ответ: б

Вопрос 2. Lifelong learning – это:

а) Обучение только в течение первого года работы

б) Непрерывное образование на протяжении всей жизни для поддержания конкурентоспособности

в) Обязательная переподготовка каждые 5 лет по закону

г) Обучение за рубежом

Правильный ответ: б

Вопрос 3. Какой из перечисленных навыков относится к soft skills?

а) Владение языком программирования Python

б) Навыки работы в Excel

в) Эмоциональный интеллект

г) Знание налогового кодекса

Правильный ответ: в

Вопрос 4. Re-skilling – это:

а) Повышение квалификации в рамках текущей профессии

б) Получение новой профессии или кардинальная смена специализации

в) Первичное профессиональное обучение

г) Развитие лидерских качеств

Правильный ответ: б

Вопрос 5. Выберите все верные утверждения о влиянии ИИ на карьеру:

а) ИИ полностью заменит все профессии без исключения

б) Часть рутинных, алгоритмизируемых работ будет автоматизирована, высвобождая время для творческих задач

в) Спрос на навыки работы с данными и понимание ИИ будет расти

г) Работникам творческих профессий не нужно опасаться ИИ, так как он не может создавать контент

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

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

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

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

Формула расчета результата контрольной точки:

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

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

КТ – 1

Тема 1-3.

Тест 1.

Вопрос 1. Вертикальная карьера – это:

а) Перемещение между разными организациями без повышения должности

б) Последовательный подъём на более высокие ступени иерархии (рост в должности)
в) Переход в смежную профессиональную область на том же уровне
г) Расширение круга задач без изменения должности

Вопрос 2. Какой этап карьеры характеризуется стремлением к самоутверждению, достижением наивысших результатов и пиком профессионализма?

а) Адаптация
б) Стабилизация
в) Рост
г) Снижение

Вопрос 3. Модель карьеры «змея» предполагает:

а) Постепенный подъём по иерархической лестнице через длительное пребывание на каждой должности
б) Горизонтальное перемещение сотрудника между разными функциями и отделами перед вертикальным повышением
в) Быстрый взлёт и последующее резкое падение
г) Отсутствие чёткой последовательности, зависящее от обстоятельств

Вопрос 4. Согласно социологическому подходу, карьера рассматривается как:

а) Совокупность психологических качеств, обеспечивающих успех
б) Процесс социальной мобильности, изменение статуса и позиции в социальной структуре
в) Способ максимизации дохода и накопления капитала
г) Биологически обусловленная последовательность возрастных этапов

Вопрос 5. Выберите все верные утверждения о центростремительной карьере:

а) Центростремительная карьера связана с приближением к высшему руководству (доступ к закрытой информации, неформальные связи)
б) Центростремительная карьера всегда сопровождается повышением зарплаты
в) Центростремительная карьера возможна только в крупных корпорациях
г) Данный вид карьеры часто не сопровождается формальным изменением должности

Тест2:

Вопрос 1. Кадровый резерв – это:

а) Список вакантных должностей в организации
б) Группа перспективных сотрудников, соответствующих требованиям для занятия ключевых должностей в будущем
в) Фонд оплаты труда для премирования сотрудников
г) Штатное расписание на следующий год

Вопрос 2. Какая кадровая технология предполагает плановое перемещение сотрудника между различными должностями и отделами с целью расширения компетенций?

а) Аутплейсмент
б) Ротация
в) Ассессмент-центр
г) Коучинг

Вопрос 3. Показатель текучести кадров рассчитывается как:

а) Отношение числа уволившихся к среднесписочной численности за период
б) Отношение числа принятых к числу уволившихся

в) Доля сотрудников, получивших повышение в должности

г) Количество лет работы сотрудника в организации

Вопрос 4. Принцип преемственности (succession planning) означает:

а) Обязательное увольнение руководителя после выхода на пенсию

б) Подготовку внутренних кандидатов для замены ключевых руководителей

в) Найм топ-менеджеров только из внешних источников

г) Ежегодную оценку всех сотрудников

Вопрос 5. Выберите все верные утверждения об управлении карьерой персонала:

а) Управление карьерой – это исключительно личная ответственность сотрудника

б) Организация должна создавать условия для карьерного роста, чтобы снизить текучесть ценных кадров

в) Индивидуальные планы развития (ИПР) являются инструментом карьерного управления

г) Планы преемственности разрабатываются только для высшего руководства

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

КТ – 2.

Тема 4-5.

<u>Контрольные задания:</u>

Задание 1.

В региональном управлении Федеральной налоговой службы (УФНС) объявлен конкурс на замещение вакантной должности начальника отдела камеральных проверок. На конкурс подали документы три кандидата, работающие внутри управления:

- Сергей (42 года) – заместитель начальника смежного отдела, стаж государственной гражданской службы 15 лет, имеет дисциплинарное взыскание (выговор) за несвоевременную сдачу отчёта два года назад. В характеристике указано, что «склонен к авторитарному стилю, но результаты работы высокие».
- Елена (29 лет) – главный специалист-эксперт того же отдела, работает 5 лет, имеет два высших образования (юридическое и экономическое), неоднократно поощрялась, но не имеет опыта руководства людьми. Находится в отпуске по уходу за ребёнком до 1,5 лет (ребёнку 8 месяцев), но готова выйти на работу досрочно.
- Дмитрий (38 лет) – начальник отдела в другом территориальном органе ФНС, переводится с повышением. Против него анонимно поступила информация, что он использует служебное положение для помощи в трудоустройстве родственников (жена работает в крупной компании – частом налогоплательщике, который проверяется его отделом). Документально информация не подтверждена.

Комиссия по проведению конкурса должна принять решение с соблюдением

антикоррупционных норм, принципа равного доступа к государственной службе и этических требований. При этом начальник УФНС, неформально лоббирует кандидатуру Сергея, считая его «надёжным и опытным», несмотря на взыскание.
Задания:

1. Оцените правомерность возможных решений по каждому кандидату с точки зрения трудового законодательства и законодательства о государственной гражданской службе. Может ли нахождение Елены в отпуске по уходу за ребёнком быть законным основанием для отказа в назначении? Может ли дисциплинарное взыскание Сергея служить основанием для отказа, если оно снято или не погашено? Аргументируйте.
2. Опишите этически проблемные аспекты ситуации с Дмитрием (информация о возможном конфликте интересов). Какие действия должна предпринять конкурсная комиссия для проверки этих сведений, не нарушая прав кандидата и не создавая репутационные риски? Предложите алгоритм из двух-трёх шагов.
3. Как вы оцениваете попытку начальника УФНС лоббировать кандидата Сергея через неформальные механизмы? Является ли это нарушением этических норм? Какие риски для начальника и для самого Сергея влечёт такое продвижение, если оно станет известно?
4. Сформулируйте три рекомендации по совершенствованию конкурсной процедуры в данном госоргане, чтобы минимизировать субъективизм и коррупционные риски при карьерных назначениях в будущем.

Задание 2.

Максим, 32 года, работает финансовым аналитиком в крупном банке. Он всегда считал своей сильной стороной глубокие знания Excel, умение строить сложные финансовые модели и работать с большими массивами данных. За последний год банк начал внедрять системы автоматизации на основе ИИ, которые самостоятельно строят прогнозные модели и отчёты по заданным параметрам. Ряд рутинных задач, которыми раньше занимался Максим, теперь выполняются роботами-программного обеспечения. Руководство предлагает сотрудникам переучиваться на «аналитиков данных» (Data Analyst) с освоением языка Python и машинного обучения либо переходить в смежные отделы (например, клиентский сервис). В банке также активно развивается гибкий формат работы – многие команды перешли на удалёнку и проектную занятость без строгой иерархии. Максим чувствует неуверенность: ему не хочется терять статус и уровень дохода, но он не знает, как адаптироваться к новым условиям. У него есть семья, ипотека, он привык к стабильности.

Задания:

1. Опишите, какие основные вызовы современной цифровой экономики (перечисленные в теме 5) проявились в ситуации Максима. Назовите не менее трёх вызовов и поясните, как каждый влияет на карьеру финансового аналитика.
2. Проведите для Максима оценку рисков двух альтернативных путей: (а) освоить новую IT-компетенцию и остаться в аналитике, (б) уйти в клиентский сервис (менее оплачиваемый, но более спокойный). Какие краткосрочные и долгосрочные карьерные последствия (положительные и отрицательные) имеет каждый вариант?
3. Предложите Максиму конкретный план непрерывного образования (lifelong learning) на ближайшие 6–9 месяцев, позволяющий ему сохранить или повысить конкурентоспособность. Укажите: какие именно навыки (hard и soft) ему необходимо развить, какие формы обучения выбрать (курсы, самообразование, менторство), сколько времени в неделю нужно выделить.

4. Как Максиму использовать принципы управления персональным брендом в условиях, когда его текущие сильные стороны (Excel, финансовые модели) теряют уникальность? Предложите два способа демонстрации новой ценности для работодателя (внутри банка или на внешнем рынке).

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

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

Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

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

6.1. Промежуточная аттестация (зачет) проводится в письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с вариантами задач. Обучающийся получает чистые маркированные листы бумаги для записей решения задач, затем приступает к решению. Необходимо дать ответ в письменном виде, подробно изложив ход решения, при необходимости завершить решение выводами.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Теоретические основы управления карьерой: понятия, этапы, модели

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

Вопрос 1: Дайте определение карьеры как управленческого и социального феномена. Раскройте суть четырёх основных видов карьеры: вертикальной, горизонтальной, центростремительной и межорганизационной. Приведите пример каждого вида.

Вопрос 2: Назовите и охарактеризуйте четыре карьерные модели: «трамплин», «лестница», «змея», «перепутье». Для каких организаций или профессий каждая модель наиболее типична?

2. Задания комбинированного типа

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора

Вопрос 3: Какие из перечисленных действий относятся к этапу карьеры «рост», а какие – к этапу «стабилизация»?

а) Активное освоение профессиональных навыков, поиск наставника.

б) Достижение максимальной квалификации, стремление к самоутверждению, пик карьеры.

в) Передача опыта молодым сотрудникам, подготовка к выходу на пенсию.

г) Удержание достигнутых позиций, укрепление авторитета.

Обоснование: распределите пункты по этапам. Поясните, почему этап «рост» характеризуется стремлением к новым вершинам, а «стабилизация» – закреплением и поддержанием статуса.

Вопрос 4: Установите соответствие между подходом к изучению карьеры и его сущностью (соответствие описать словами).

Подходы: 1) Психологический; 2) Социологический; 3) Экономический.

Сущность:

А) Карьера как социальная мобильность, изменение статуса и позиции в социальной структуре.

Б) Карьера как способ максимизации дохода и накопления человеческого капитала.

В) Карьера как реализация личностных качеств, мотивов, способностей и самоактуализация.

Обоснование: укажите соответствие и приведите для каждого подхода пример вопроса, который исследует учёный в рамках этого подхода.

3. Задания закрытого типа

3.1. Тестовые задания

Вопрос 5: Модель карьеры «змея» предполагает:

а) Длительное пребывание на одной должности с последующим резким подъёмом

б) Горизонтальные перемещения между отделами перед вертикальным повышением

в) Быстрый взлёт и такое же быстрое падение

г) Отсутствие чёткого плана, движение по обстоятельствам

Правильный ответ: б

Вопрос 6: Выберите все верные утверждения о стадиях карьеры:

а) Адаптация обычно сопутствует началу профессиональной деятельности

б) Стадия снижения характеризуется уменьшением активности и передачи опыта

в) Стадия роста наступает сразу после выхода на пенсию

г) Стабилизация может сопровождаться повышением квалификации, но без резкого роста должности

Тема 2. Планирование и развитие карьеры: методы, инструменты, технологии

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

Вопрос 1: Раскройте технологию личного SWOT-анализа в карьерном планировании. Назовите четыре составляющие и приведите примеры для начинающего специалиста.

Вопрос 2: Что такое карьерограмма? Из каких этапов состоит её разработка? Какие функции она выполняет в процессе управления карьерой сотрудника?

2. Задания комбинированного типа

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора

Вопрос 3: Какие из перечисленных карьерных целей сформулированы по критерию SMART, а какие – нет?

а) «Стать начальником отдела через 3 года, пройдя обучение по управлению персоналом и получив повышение квалификации».

б) «Зарабатывать много денег».

в) «К концу следующего года повысить уровень английского с B1 до B2, сдавая по 2 часа в неделю».

г) «Стать хорошим специалистом».

Обоснование: выберите правильные варианты и поясните, какой критерий SMART (конкретность, измеримость, достижимость, релевантность, ограниченность во времени) нарушен в некорректных формулировках.

Вопрос 4: Установите соответствие между карьерной технологией и её определением (соответствие описать словами).

Технологии: 1) Коучинг; 2) Карьерное консультирование; 3) Менеджмент персонального бренда.

Определения:

А) Долгосрочная работа со специалистом, направленная на раскрытие потенциала и достижение конкретных карьерных целей через систему вопросов.

Б) Создание и продвижение уникального профессионального имиджа и репутации.

В) Профессиональная помощь в выборе карьерного пути и построении плана развития, часто разовая.

Обоснование: укажите соответствие и поясните, какая технология больше подходит для решения проблемы «застоя» в карьере (профессионального выгорания).

3. Задания закрытого типа

3.1. Тестовые задания

Вопрос 5: Личный SWOT-анализ завершается:

а) Составлением списка угроз

б) Формулировкой карьерной стратегии на основе сопоставления сильных сторон с возможностями и нейтрализации слабостей

в) Только перечислением факторов

г) Увольнением с текущей работы

Правильный ответ: б

Вопрос 6: Выберите все верные утверждения о карьерограмме:

а) Карьерограмма разрабатывается только HR-службой без участия сотрудника

б) Карьерограмма включает в себя перечень должностей, сроки, требуемое обучение и наставников

в) Карьерограмма может корректироваться в зависимости от обстоятельств

г) Карьерограмма гарантирует 100%-ное продвижение по службе

Тема 3. Организационное управление карьерой персонала

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

Вопрос 1: Опишите систему управления деловой карьерой в организации: каковы её цели, основные принципы и субъекты (кто отвечает за карьеру сотрудника: сам сотрудник, руководитель, HR)?

Вопрос 2: Что такое кадровый резерв? Назовите критерии отбора кандидатов в кадровый резерв и основные формы работы с резервистами.

2. Задания комбинированного типа

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора

Вопрос 3: Какие из перечисленных действий относятся к планированию преемственности, а какие – к текущей ротации?

а) Замена уволившегося начальника цеха внешним кандидатом.

б) Целенаправленная подготовка трёх внутренних кандидатов на должность финансового директора, который выходит на пенсию через два года.

в) Перевод специалиста из планового отдела в производственный для расширения кругозора на полгода.

г) Ежегодная оценка сотрудников без привязки к кадровому резерву.

Обоснование: выберите правильные варианты и поясните, чем плановая преемственность отличается от оперативной ротации.

Вопрос 4: Установите соответствие между показателем оценки карьерных процессов и его содержанием (соответствие описать словами).

Показатели: 1) Коэффициент внутреннего замещения; 2) Текучесть кадров среди резервистов; 3) Доля сотрудников, получивших повышение.

Содержание:

А) Отношение числа сотрудников, занявших вакансии путём перевода/повышения, к общему числу закрытых вакансий.

Б) Процент сотрудников из кадрового резерва, уволившихся за период.

В) Отношение числа продвинутых сотрудников к среднесписочной численности.

Обоснование: укажите соответствие и поясните, какой из показателей наиболее важен для оценки эффективности работы с кадровым резервом.

3. Задания закрытого типа

3.1. Тестовые задания

Вопрос 5: Оперативный кадровый резерв формируется для:

а) Замещения ключевых должностей стратегического уровня в долгосрочной перспективе

б) Замещения внезапно освободившихся должностей в ближайшее время

в) Увольнения сотрудников

г) Организации стажировок студентов

Правильный ответ: б

Вопрос 6: Выберите все верные утверждения об управлении карьерой персонала:

а) Управление карьерой должно быть интегрировано с системой обучения и оценки персонала

б) Ответственность за построение карьеры лежит исключительно на HR-директоре

в) Ротация снижает риск профессионального выгорания и способствует горизонтальной карьере

г) Принцип прозрачности означает, что сотрудники должны знать о возможностях карьерного роста

Тема 4. Правовые и этические аспекты карьерного продвижения

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

Вопрос 1: Какие нормы Трудового кодекса РФ регулируют карьерные перемещения работников (переводы, замещение должностей, квалификационные требования)? Назовите не менее двух прав, гарантирующих работнику справедливое карьерное продвижение.

Вопрос 2: Что такое конфликт интересов на государственной гражданской службе? Почему он особенно опасен для карьеры госслужащего? Приведите пример.

2. Задания комбинированного типа

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора

Вопрос 3: Какие из перечисленных ситуаций являются дискриминацией в сфере трудовых отношений, а какие – обоснованными ограничениями?

а) Отказ в приёме на работу женщине на должность машиниста поезда (со ссылкой на запрещённый перечень Минтруда).

б) Отказ в приёме на работу мужчине на должность воспитателя детского сада (со ссылкой на «неженскую профессию» без правовых оснований).

в) Установление разных квалификационных требований для соискателей разного возраста.

г) Отказ в продвижении сотрудника, не имеющего требуемого профессионального стандарта (если этот стандарт обязателен).

Обоснование: выберите варианты, являющиеся дискриминацией, и поясните, чем они отличаются от законных ограничений (например, специальные требования охраны труда, обязательная квалификация).

Вопрос 4: Установите соответствие между этическим нарушением и его примером (соответствие описать словами).

Нарушения: 1) Кумовство (непотизм); 2) Фаворитизм; 3) Конфликт интересов.

Примеры:

А) Руководитель продвигает по службе своего племянника, игнорируя более квалифицированных кандидатов.

Б) Начальник отдела лоббирует повышение своей любовницы, не имеющей нужного опыта.

В) Госслужащий участвует в закупках у компании, где его супруга является генеральным директором.

Обоснование: укажите соответствие и для каждого нарушения предложите по одной мере предотвращения.

3. Задания закрытого типа

3.1. Тестовые задания

Вопрос 5: Согласно ТК РФ, испытание при приёме на работу не устанавливается для:

а) Выпускников вузов впервые поступающих на работу

б) Беременных женщин

в) Инвалидов

г) Лиц, имеющих учёную степень

Правильный ответ: б

Вопрос 6: Выберите все верные утверждения об этических кодексах в карьере:

а) Этический кодекс организации может запрещать принимать подарки от контрагентов сверх определённой суммы

б) Этические нормы не имеют юридической силы, но их нарушение может повлечь дисциплинарную ответственность

в) Конфликт интересов всегда является уголовным преступлением

г) Декларация о конфликте интересов – обязательная процедура для госслужащих

Тема 5. Современные тенденции и вызовы в управлении карьерой

1. Задания открытого типа

1.1. Вопросы открытого типа

Вопрос 1: Как цифровая трансформация и распространение удалённой работы меняют традиционные карьерные траектории? Назовите два положительных и два отрицательных эффекта.

Вопрос 2: Что означают понятия «Lifelong learning» (непрерывное образование) и «re-skilling»? Почему они становятся ключевыми факторами карьерной устойчивости?

2. Задания комбинированного типа

2.1. Тестовые задания с обоснованием выбора

Вопрос 3: Какие из перечисленных профессиональных компетенций относятся к soft skills, а какие – к hard skills?

а) Эмоциональный интеллект.

б) Владение языком программирования Python.

в) Навык ведения переговоров.

г) Знание налогового законодательства.

Обоснование: распределите компетенции по группам. Поясните, почему в условиях автоматизации soft skills становятся критически важными для карьеры.

Вопрос 4: Установите соответствие между современной формой занятости и её характеристикой (соответствие описать словами).

Формы: 1) Гиг-экономика; 2) Платформенная занятость; 3) Удалённая работа.

Характеристики:

А) Выполнение трудовых функций вне офиса с использованием цифровых каналов связи.

Б) Система краткосрочных проектов и подрядов без долгосрочных обязательств.

В) Работа через онлайн-платформу (биржу), которая соединяет заказчика и исполнителя (например, фриланс).

Обоснование: укажите соответствие и приведите пример профессии, наиболее типичной для каждой формы.

3. Задания закрытого типа

3.1. Тестовые задания

Вопрос 5: Up-skilling – это:

а) Получение принципиально новой профессии

б) Повышение квалификации в рамках текущей профессии

в) Смена места работы

г) Уход на пенсию

Правильный ответ: б

Вопрос 6: Выберите все верные утверждения о влиянии ИИ на карьеру:

а) ИИ полностью заменит человека во всех профессиях в ближайшие 5 лет

б) Автоматизация рутинных задач создаёт спрос на творческие, аналитические и социальные навыки

в) Работникам необходимо постоянно обучаться работе с новыми цифровыми инструментами

г) Профессии, требующие эмпатии и сложной коммуникации (врач, учитель, психолог) наименее подвержены автоматизации

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако	30-39

допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Для решения контрольных заданий обучающемуся разрешается использование калькулятора.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к лекциям.

Главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана.

Самостоятельная работа на лекции.

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. В связи, с чем предполагается следующая последовательность в подготовке обучающихся к лекции:

- ознакомление с материалом предыдущей лекции;
- знакомство с тематикой предстоящей лекции (по тематическому плану, представленному в настоящей рабочей программе дисциплины);
- прочтение и анализ учебных пособий, учебников, научных статей по теме

предстоящего лекционного занятия;

- подготовить вопросы, которые вы предполагаете задать лектору по проблеме предстоящей лекции.

Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось просить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

Подготовка к практическим занятиям.

Цель практических занятий заключается в ознакомлении обучающихся с правилами ведения бухгалтерского учета коммерческих организаций. Подготовка к практическим занятиям предполагает проработку ответов на вопросы, предложенные в каждой теме каждого раздела настоящей рабочей программы дисциплины, а также выработку навыков работы с научной экономической литературой и библиографией, справочниками, справочно-правовыми базами.

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада по проблеме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции (устно или 10 письменно). Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Работа с литературными источниками.

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является

наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. **Кибанов, А. Я.** Управление карьерой : учебное пособие для вузов / под ред. А. Я. Кибанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 256 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-16-019743-2. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/
2. **Резник, С. Д.** Карьерный менеджмент : учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина, А. Е. Черницов. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 196 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-16-017943-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/
3. **Лапшова, О. А.** Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 406 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-16-019213-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/
4. **Елисеева, Л. Я.** Педагогика и психология планирования карьеры : учебное пособие для вузов / Л. Я. Елисеева. — 2-е изд. — Москва : Юрайт, 2023. — 242 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15997-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/

8.2. Дополнительная литература

1. **Стюрина, Д. Е.** Управление деловой карьерой : практикум / Д. Е. Стюрина. — Москва : Евразийский открытый институт, 2024. — 248 с. — ISBN 978-5-374-00342-8. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/
2. **Сотникова, С. И.** Управление персоналом: деловая карьера : учебное пособие / С. И. Сотникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 328 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — ISBN 978-5-16-017499-0. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/
3. **Исаева, О. М.** Управление талантами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, О. В. Мондрус. — Москва : Юрайт, 2025. — 182 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18643-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

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 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ, от 14.03.2020 N 1-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. — 2020. — N 31. — Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — N 1 (ч. 1). — Ст. 3.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 16.04.2022) // Собрание законодательства РФ. — 1994. — N 32. — Ст. 3301.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 01.07.2022) // Собрание законодательства РФ. — 1996. — N 5. — Ст. 410.
5. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (последняя редакция). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/
6. Федеральный закон от 25.12.2008 N 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (последняя редакция). — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82959/
7. Приказ Минтруда России от 06.10.2015 N 691н «Об утверждении профессионального стандарта „Специалист по управлению персоналом“» (ред. от 15.12.2022). — URL: https://base.garant.ru/71267852/
8. ГОСТ Р ИСО 30400-2016 «Управление персоналом. Словарь» (с Изменением N 1). — Введ. 2017-03-01. — М.: Стандартинформ, 2016. — Текст: электронный. - URL: https://znanium.ru/

8.4. Интернет-ресурсы

1. ИД «ИНФРА-М» / Электронно-библиотечная система Znanium. — URL: https://znanium.ru/
2. Электронно-библиотечная система IPRbooks. — URL: http://www.iprbookshop.ru/
3. Российское образование. Федеральный портал. — URL: http://www.edu.ru/
4. Российская государственная библиотека. — URL: https://rsl.ru/
5. Научная библиотека МГУ имени М.В. Ломоносова. — URL: http://www.lib.msu.su/
6. Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». — URL: https://www.hse.ru/
7. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». — URL: http://ecsocman.hse.ru/
8. КонсультантПлюс (справочно-правовая система). — URL: https://www.consultant.ru/
9. Портал «Карьера и профессиональное развитие» (Министерство труда и социальной защиты РФ). — URL: https://trudvsem.ru/
10. Журнал «Директор по персоналу». — URL: https://director.hr-portal.ru/
11. Проект «ПостНаука» (раздел «Социология и менеджмент»). — URL: https://postnauka.ru/
12. Сайт «HR-Portal» (сообщество HR-специалистов). — URL: http://hr-portal.ru/
13. Служба тематических толковых словарей «Глоссарий.ру». — URL: http://glossary.ru/
14. Библиотека экономической и деловой литературы (Экономика и жизнь). — URL: http://ek-lit.agava.ru/
15. Журнал «Эксперт» (бизнес-аналитика и тренды). — URL: http://www.expert.ru/
16. Аналитический портал «АКДИ Экономика и жизнь» (деловая среда и карьерные стратегии). — URL: http://www.akdi.ru/

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

Учебные аудитории, предназначенные для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации оборудованы:

– специализированной мебелью (аудиторные столы и стулья);

– техническими средствами обучения (мультимедийный проектор, светодиодный экран, персональный компьютер (ноутбук) с программным обеспечением);

– экраном для демонстрации презентаций и фильмов;

– учебной доской (маркерной).

Учебные аудитории, предназначенные для самостоятельной работы, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и использования электронно-библиотечных и информационно-справочных систем, а также с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду.

Перечень информационных технологий, программных продуктов, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	
1	Операционная система (Microsoft Windows 10);
2	Пакет офисных программ (Microsoft Office 2016);
3	Антивирусная программа (Kaspersky Endpoint Security);
4	Интернет-браузер (Google Chrome и Yandex, Firefox,Microsoft Edge);
5	Различные утилиты (Архиваторы (7-Zip File Manager), программа для составления бизнес-планов (ProjectLibre), программа для записи компакт-дисков “ultraISO”, файловые менеджеры, программы просмотра изображений (Acrobat Reader free), мультимедийный проигрыватель (Windows media player), программа для конференц-связи (МТС-линк).
6	• Образовательная платформа Юрайт • Электронно-библиотечная система Znanium • Электронно-библиотечная система Айбукс • Электронно-библиотечная система Лань • https://lib.ranepa.ru/ru/ • Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU http://elibrary.ru