ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 02AA015500B9B277974BD4E8E7991CCA59
Владелец АНО ВО "УИФР"
Действителен с 08.04.2025 по 08.07.2026

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Направление подготовки: 27.03.02 Управление качеством
Профиль: Управление качеством

Дисциплина: Основы управления карьерой

1. Перечень компетенций образовательной программы, формирующихся в процессе освоения дисциплины

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине у обучающихся по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством, для профиля «Управление качеством», оцениваются компетенции, формирующиеся в процессе освоения образовательной программы (таблица 1).

Таблица 1 – Перечень компетенций образовательной программы, формирующихся в процессе освоения дисциплины

ФГОС*
Выпускник программы должен обладать следующими компетенциями:
УК-1 - способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; **УК-3** - способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; **УК-6** - способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

***Примечание:** Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством.*

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования осуществляется в соответствии с основной профессиональной образовательной программой вуза. В качестве показателей рассматриваются результаты освоения дисциплины, выраженные через знания, умения и владения (таблица 2).

В таблице 3 приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования с указанием критериев их оценивания. Во втором столбце таблицы приводится шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования в соответствии с обозначенным критерием.

Таблица 2 – Описание показателей оценивания компетенций на различных этапах их формирования с точки зрения результатов освоения дисциплины.

Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-1: способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	**УК-1.3.** Анализирует информацию о собственных профессиональных компетенциях, ценностях, мотивации и карьерных предпочтений **УК-1.4.** Способен синтезировать разнородную информацию о себе, рынке труда, образовательных возможностях, профессиональных трендах для построения осознанной карьерной стратегии	**Знать:** - основные источники, методы сбора и анализа информации о рынке труда, профессиях, карьерных траекториях и требованиях работодателей; **Уметь:** - применять системный подход при постановке и решении карьерных задач; **Владеть:** - навыками работы с профессиональными базами данных и карьерными платформами
УК-3: способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	**УК-3.3.** Анализирует возможные последствия личных действий и планирует свои действия для достижения заданного результата **УК-3.4.** Проявляет инициативу и ответственность при совместной разработке индивидуальных и коллективных карьерных стратегий, учитывая вклад каждого участника	**Знать:** - основные принципы эффективного социального взаимодействия в профессиональной и учебной среде, особенности коммуникации в карьерных ситуациях; **Уметь:** - участвовать в коллективном принятии решений, учитывая мнения других и аргументированно и корректно отстаивая свою позицию, оказывать поддержку коллегам в процессе совместной работы над карьерными задачами; **Владеть:** - навыками разрешения конфликтов в команде на основе диалога и поиска компромисса
УК-6: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.	**УК-6.1.** Способен анализировать собственные профессиональные и личностные цели, выстраивая осознанную траекторию карьерного и образовательного развития **УК-6.2.** Способен определять образовательные и профессиональные ресурсы (курсы, тренинги, наставничество,	**Знать:** - основные принципы самовоспитания и самообразования, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда; **Уметь:** - планировать свое рабочее время и время для саморазвития; - формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной

	сертификацию, стажировки), необходимые для непрерывного саморазвития в выбранной профессиональной сфере	деятельности, индивидуально-личностных особенностей **Владеть:** - навыками получения дополнительного образования, изучения дополнительных образовательных программ

Таблица 3 – Критерии и шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования.

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний и владеет некоторыми умениями по дисциплине, способен понимать и интерпретировать освоенную информацию, что позволит ему в дальнейшем развить такие качества умственной деятельности, как глубина, гибкость, критичность, доказательность, эвристичность. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент обладает необходимой системой знаний теоретических основы экономики, теоретические, методические и организационные аспекты осуществления научно-исследовательской деятельности, владеет некоторыми умениями анализа системы экономических отношений хозяйствующих субъектов, что позволит ему в дальнейшем развить практические умения в данном направлении профессиональной деятельности.	Пороговый (обязательный)
Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал глубокие прочные знания и развитые практические умения и навыки, может сравнивать, оценивать и выбирать методы решения заданий, работать целенаправленно, используя связанные между собой формы представления информации. Достигнутый уровень оценки результатов обучения показывает, что студент продемонстрировал знание теоретических положений в области анализа экономических данных, необходимые для решения поставленных управленческих задач, умеет выявлять проблемы и навыки анализа и исследований на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы.	Повышенный
Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что студент способен обобщать и оценивать информацию, полученную на основе исследования нестандартной ситуации; использовать сведения из различных источников, успешно соотнося их с предложенной ситуаци-	Продвинутый

Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
ей. Достигнутый уровень оценки результатов обучения свидетельствует о том, что у студента сформированы системные знания в области логистического администрирования, необходимые для решения конкретных задач, связанных с экономическими системами; практические умения и навыки применения методов сбора, обработки и анализа экономических данных, навыки использования современного инструментария и интеллектуальных информационно-аналитических систем, а также использования полученных сведений для принятия решений в области экономики. Студент способен систематизировать и обобщать информацию по вопросам анализа, планирования и контроля, обосновывать выбор метода управления для решения задач в области профессиональной деятельности.	

3. Оценочные средства для проведения текущего контроля освоения дисциплины

Вопросы для самоконтроля и подготовки к текущему контролю методом опроса, докладов с презентацией

Тема 1. Типология и стадии карьеры

1. Что такое карьера с точки зрения современного менеджмента?
2. Какие существуют типы карьеры (вертикальная, горизонтальная, центрифугальная и др.)? Приведите примеры.
3. В чём разница между «организационной» и «профессиональной» карьерой?
4. Какие модели человека лежат в основе карьерного поведения («человек как ресурс» или «человек как субъект»)?
5. Что такое мотивация в карьере? Какие внутренние и внешние факторы её формируют?
6. Назовите основные подходы к выделению этапов карьеры (по Д. Суперу, Э. Шейну и др.).
7. Как соотносятся возрастные этапы жизни и этапы карьеры?
8. Какие потребности и цели характерны для этапа «молодого специалиста»?
9. В чём суть кризиса «середины карьеры»? Каковы его симптомы?
10. Что такое «плато» в карьере? Почему оно возникает?
11. Кто такие «платные руководители»? Какие риски они несут для организации?

12. Какие существуют стратегии преодоления кризиса середины карьеры?

13. Какие проблемы характерны для завершающего этапа карьеры?

14. Как организации могут поддержать сотрудников на завершающем этапе их карьеры?

15. Приведите примеры успешного преодоления карьерных кризисов в российской практике.

16. Как зарубежные компании работают с сотрудниками на этапе «плато»?

17. Может ли карьера быть нелинейной? Обоснуйте свой ответ.

18. Как личностные ценности влияют на выбор карьерного пути на разных этапах?

Тема 2. Роль профессиональной ориентации в становлении карьеры. Организационное управление карьерой

1. Что такое профессиональная ориентация и какова её роль в выборе профессии?

2. Какие направления профессиональной ориентации выделяют?

3. Опишите модель типов профессиональной личности Дж. Холланда.

4. Как тип личности по Голланду влияет на выбор профессии и удовлетворённость работой?

5. Почему выбор профессии считается одним из важнейших решений в жизни?

6. Какие факторы влияют на выбор профессии в современных условиях?

7. Что такое «точечные ориентиры в карьере»? Приведите примеры.

8. Какие государственные и негосударственные источники информации о вакансиях существуют в РФ?

9. Как изменились методы подбора персонала в эпоху цифровизации?

10. Какую роль играют частные агентства по трудоустройству (ЧАТ) на рынке труда?

11. Дайте определение понятию «управление карьерой» с точки зрения организации.

12. Каковы цели организационного управления карьерой?

13. Назовите основные правила эффективного управления карьерой.

14. Что такое «динамика карьеры» и почему её анализ важен для кадровой политики?

15. Какие модели карьерного роста используются в организациях?

16. Что включает в себя политика управления карьерой?

17. Как организации инвестируют в развитие персонала?

18. Как проводится качественный анализ рабочего места? Какие методы используются?

19. Почему анализ рабочего места важен для планирования карьеры сотрудника?

20. Как организация может удержать талантливых сотрудников на этапе «плато»?

Тема 3. Планирование карьеры

1. Что такое планирование карьеры и зачем оно нужно?
2. Какие преимущества даёт индивидуальное планирование карьеры?
3. В чём отличие индивидуального и организационного планирования карьеры?
4. Какие этапы включает в себя процесс планирования карьеры?
5. Что такое «план развития» сотрудника? Как он разрабатывается?
6. Какую роль играет моделирование в планировании карьеры?
7. Опишите модель карьерного роста в организации.
8. Что такое «целевые точки карьерного роста»? Приведите примеры.
9. Какие трудности возникают при планировании карьеры в условиях нестабильности на рынке труда?
10. Как планировать карьеру в условиях цифровой трансформации профессий?
11. Что такое «последовательность в карьере» и почему она важна?
12. Как личные ценности и жизненные цели влияют на планирование карьеры?
13. Какие инструменты помогают визуализировать карьерный план (карьерная карта, дорожная карта и т. д.)?
14. Какие ошибки чаще всего допускают студенты при планировании карьеры?
15. Как HR-служба может помочь сотрудникам в планировании карьеры?
16. Можно ли планировать карьеру на 10–15 лет вперёд? Аргументируйте свой ответ.
17. Как скорректировать карьерный план при изменении внешних условий?

Тема 4. Развитие карьеры

1. Чем развитие карьеры отличается от её планирования?
2. Что такое «внутрифирменный рынок труда» и как он регулируется?
3. Какие формы организационного развития карьеры вам известны?
4. Что такое карьерное обучение? Какие форматы оно может принимать?
5. В чём суть карьерного консультирования? Кто может быть консультантом?
6. Как организуется наставничество в современных компаниях?
7. Какие цели преследует наставничество в сфере карьерного роста?

8. Какие методы подготовки и переподготовки сотрудников используются для развития карьеры?

9. Что такое «коридор успешной карьеры»? Как его построить?

10. Почему перспективное планирование важно для развития карьеры?

11. Какие принципы лежат в основе эффективного делегирования полномочий?

12. Какие проблемы возникают при делегировании и как их избежать?

13. Приведите примеры стратегий развития карьеры в передовых компаниях (Google, Сбер, Яндекс и др.).

14. Как цифровые компетенции влияют на развитие карьеры сегодня?

15. Как сотрудник может самостоятельно развивать свою карьеру вне официальных программ компании?

16. Какую роль играет обратная связь от руководителя в развитии карьеры?

17. Какие риски несёт в себе отсутствие карьерного роста для сотрудника и организации?

18. Как совмещать карьерный рост с личной жизнью и семьёй?

Тема 5. Управление служебно-профессиональным продвижением персонала и кадровым резервом

1. Что такое «служебно-профессиональное продвижение»?

2. Какие цели преследует система продвижения персонала?

3. Назовите этапы системы продвижения линейных руководителей.

4. Какие критерии используются при принятии решений о продвижении?

5. В чём разница между российским и зарубежным подходами к продвижению персонала?

6. Что такое планомерная ротация кадров и зачем она нужна?

7. Какие типовые решения по внутриорганизационному продвижению вам известны?

8. Как схемы продвижения помогают управлять карьерой?

9. Что такое кадровый резерв и зачем он нужен?

10. Какие задачи решает работа с кадровым резервом?

11. Назовите этапы формирования кадрового резерва.

12. Как отбираются кандидаты в кадровый резерв?

13. Что включает в себя план подготовки резервиста?

14. Какие форматы обучения используются для подготовки кадрового резерва?

15. Как часто должен обновляться состав кадрового резерва? Почему?

16. Как осуществляется контроль за работой с кадровым резервом?

17. Что такое «кадровый отчёт резервиста» и зачем он нужен?

18. Какие ошибки допускают организации при работе с кадровым резервом?

19. Как мотивировать сотрудников, включённых в кадровый резерв, но не получающих повышения сразу?

Тема 6. Лояльность персонала в системе карьерного роста. Моббинг и карьера

1. Что такое лояльность персонала и почему она важна для организации?

2. Какие типы лояльности выделяют (эмоциональная, рациональная, пассивная и др.)?

3. Как менялись формы лояльности от индустриальной к постиндустриальной эпохе?

4. Что такое «пределы лояльности»? Когда лояльность становится вредной?

5. Какие факторы способствуют формированию лояльности персонала?

6. Какие качества руководителя влияют на уровень лояльности подчинённых?

7. Как лояльность связана с карьерным ростом?

8. В чём разница подходов к лояльности в российских и зарубежных компаниях?

9. Какие причины вызывают недовольство сотрудников?

10. Как производственные конфликты влияют на лояльность сотрудников?

11. Какие меры помогают нейтрализовать последствия нелояльности?

12. Как социальный пакет влияет на лояльность персонала?

13. Какие условия труда способствуют повышению лояльности?

14. Какую роль играют HR-службы в формировании лояльности?

15. Что такое моббинг? Чем он отличается от обычного конфликта?

16. В каких профессиях и отраслях моббинг встречается чаще всего?

17. Какие личностные и возрастные группы наиболее уязвимы для моббинга?

18. Назовите наиболее распространённые формы моббинга.

19. Как стили управления (авторитарный, либеральный и др.) связаны с риском моббинга?

20. Какие меры профилактики моббинга могут применяться в организации?

Задания по контрольной работе для текущего контроля, указания по ее выполнению.

Контрольная работа по дисциплине «Основы управления карьерой» выполняется в форме реферата по выбранной теме. Реферат должен соответствовать принятым в институте «Правилам выполнения письменных работ», в том числе требованиям к оригинальности таких работ.

Реферат – это вид учебно-исследовательской работы, выполненной на актуальную тему социологии в рамках профильной проблематики, отражающей основные направления исследования по данной дисциплине. В процессе работы над содержанием реферата должно быть осуществлено следующее – выбраны и проанализированы основные методологические подходы, теории и концепции по теме.

Рекомендуется следующий алгоритм подготовки реферата:

1.определить научные подходы, теории, концепции социологии и менеджмента, в рамках которых наиболее логично рассмотреть сущность темы и ее основных категорий;

2. осуществить выбор литературы (зарубежной и отечественной), основываясь на которой можно раскрыть тему по заранее определенной логике ее представления;

3. подготовить структуру (план реферата), разворачивание которой отражало бы как основные позиции в рамках различных управленческих дискурсов, так и анализ современных практик по выбранной теме реферата;

4. разработать структуру реферата, которая включает основные составные части: введение, основная часть, заключение, список использованной литературы и источников, ссылки при цитировании обязательны;

5. подготовить введение, которое включает краткое обоснование актуальности темы реферата, которое отражает то или иное направление научных исследований в рамках социологии;

6. подготовить основную часть, которая включает:

– описание значимых для темы научных теорий, взглядов, подходов, в рамках которых необходимо рассматривать тему; социологический анализ базовых категорий;

– специфику становления, формирования, развития тех или иных управленческих процессов с точки зрения социологического подхода;

– анализ современного состояния, включая проблемы функционирования тех или иных аспектов управленческих практик;

7. подготовить заключение, которое включает резюмирование результатов работы в рамках темы реферата: краткое заключение об актуальности темы и изложение основных результатов, которые получены в процессе ее изучения;

8. обучающийся может получить консультации у преподавателя в связи с согласованием структуры реферата или методологических аспектов раскрытия выбранной темы.

Критерии оценивания реферата

– Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

– Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

– Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объёму реферата.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Выбор варианта контрольной работы для студентов осуществляется по начальной букве фамилии по ключу, предложенному в следующей таблице:

Начальная буква фамилии	Номер темы
А, Ж, Н, У, Щ	1, 7, 13, 19, 20, 21, 27
Б, З, О, Ф, Э	2, 8, 11, 14, 20, 22, 28
В, И, П, Х, Ю	3, 7, 9, 15, 19, 23, 29
Г, К, Р, Ц, Я	4, 10, 12, 16, 20, 24, 30
Д, Л, С, Ч	5, 11, 17, 19, 25
Е, М, Т, Ш	6, 12, 18, 20, 26

Темы для выполнения контрольных работ:

1. Влияние национальной культуры на методы, принципы, технологии управления карьерой персонала.

2. Внедрение и использование методов активного обучения персонала на предприятии.

3. Возможности использования зарубежного опыта (Япония, США, Германия и т.д.) управления карьерой в российской экономике.

4. Возможные стимулы карьеры. Выбор профессии и карьера.

5. Деловая оценка управленческого персонала при отборе в кадровый резерв.

6. Деятельность государственных и альтернативных агентств по трудоустройству на российском рынке труда.

7. Зарубежный опыт использования схем замещения должностей.

9. Индивид как субъект управления карьерой. Индивидуальное развитие карьеры.

10. Карьера и представления субъекта о себе.

11. Карьера как активная жизненная стратегия.

12. Карьера как внутренний процесс реализации личностного потенциал.

13. Карьера как процесс профессионализации личности.

14. Карьера как социальная модель продвижения.

15. Карьерное развитие в совместной трудовой деятельности.

16. Коучинг, наставничество в системе правления карьерой.

17. Масштабы социального восхождения и карьера.

18. Мероприятия, обеспечивающие восхождение по социальной лестнице.

19. Методы оценки потенциала сотрудников.

20. Обучение как процесс накопления человеческого капитала.

21. Опыт организации и служб управления персоналом (на примере отечественной фирмы).

22. Организационно-правовые основы карьеры на государственной службе.

23. Особенности формирования социального пакета персонала.

24. Отечественный опыт работы с резервом кадров на выдвижение.

25. Профессиональная ориентация и выбор карьеры.

26. Роль моделирования в планировании карьеры.

27. Содержание, факторы и этапы саморазвития.

28. Специфика карьеры женщины.

29. Специфика управления карьерой молодых специалистов.

30. Факторы, влияющие на выбор карьерных ориентаций.

4. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы и дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

По компоненте компетенций «Знать»:

1. Основные источники информации о карьерных траекториях, рынке труда и профессиональных стандартах (вакансии, отраслевые отчёты, HR-порталы, профстандарты).
2. Теоретические модели карьеры (по Д. Суперу, Э. Шейну, Дж. Голланду) и их применение для анализа профессионального выбора.
3. Принципы системного подхода к карьере как динамической системе, включающей в себя личные ресурсы, внешнюю среду, цели и этапы развития.
4. Критерии оценки достоверности, актуальности и релевантности информации при принятии карьерных решений.
5. Этапы жизненного и карьерного цикла и их взаимосвязь с личностными потребностями и мотивацией.
6. Методы профессиональной ориентации и инструменты анализа рабочих мест (включая качественный анализ).
7. Принципы планирования и моделирования карьеры (индивидуальное и организационное планирование, «коридор карьеры», целевые точки роста).
8. Подходы к управлению кадровым резервом и служебно-профессиональному продвижению в российской и зарубежной практике.
9. Факторы, влияющие на лояльность персонала, и признаки моббинга как деструктивного явления в карьере.
10. Роль нетворкинга, рекрутинга и альтернативных каналов трудоустройства (включая ЧАЗ) в современной карьере.
11. Основные принципы эффективного социального взаимодействия в профессиональной среде.
12. Ролевые функции участников команды (инициатор, координатор, исполнитель, критик и др.) и их вклад в достижение общих целей.
13. Особенности коммуникации в карьерных ситуациях: собеседования, нетворкинг, участие в карьерных мероприятиях, взаимодействие с HR-специалистами.
14. Понятие лояльности персонала, её виды и значение для командной работы.
15. Признаки и последствия моббинга как деструктивной формы социального взаимодействия.
16. Принципы построения конструктивного диалога, активного слушания и обратной связи.
17. Роль наставничества и командной работы в развитии карьеры.

18. Факторы, способствующие формированию корпоративной культуры и командного духа.

19. Связь стилей управления с качеством социального взаимодействия в коллективе

20. Значение эмоционального интеллекта, уважения и толерантности при взаимодействии с коллегами и руководителями.

21. Основные этапы карьеры (молодой специалист, середина карьеры, «плато», поздний этап карьеры) и их особенности с точки зрения саморазвития.

22. Принципы образования в течение всей жизни (lifelong learning) и их значение для профессионального роста.

23. Факторы мотивации карьерного роста (внутренние и внешние) и их влияние на индивидуальную траекторию развития.

24. Методы профессиональной ориентации, в том числе модель типов личности Дж. Голланд, и их роль в осознанном выборе пути развития.

25. Содержание и цели индивидуального планирования карьеры, включая постановку целей и определение «целевых точек роста».

26. Принципы построения «коридора успешной карьеры» и значение перспективного планирования.

27. Формы и методы профессионального обучения, включая наставничество, консультирование, подготовку и переподготовку.

28. Содержание и этапы работы с кадровым резервом как инструментом профессионального развития.

29. Влияние лояльности, корпоративной культуры и условий труда на личную мотивацию к саморазвитию.

30. Риски и барьеры саморазвития на разных этапах карьеры (включая кризис «середины карьеры» и феномен «плато»).

По компоненте компетенций «Уметь»:

1. Осуществлять целенаправленный поиск информации о профессиях, требованиях работодателей и тенденциях на рынке труда.

2. Критически проанализируйте собственные карьерные установки, ценности, мотивацию и профессиональные компетенции.

3. Синтезировать разнородную информацию (о себе, рынке труда, образовательных возможностях) для построения осознанной карьерной стратегии.

4. Применять системный подход при решении карьерных задач (например, при выборе профиля, смене сферы деятельности, преодолении кризиса «середины карьеры»).

5. Проанализируйте этапы своей карьеры и соотнесите их с возрастными и жизненными этапами.

6. Оценивать качество и надёжность источников карьерной информации (вакансий, советов, рейтингов профессий).

7. Структурируйте карьерные цели по уровням (краткосрочные, среднесрочные, долгосрочные) и выстраивайте логическую последовательность действий.

8. Использовать модель типов личности Дж. Голланд для анализа соответствия профессии и личностных предпочтений.

9. Проанализировать политику управления карьерой в организациях на основе открытых данных (сайты, отчёты, HR-практики).

10. Выявлять признаки моббинга и оценивать риски в профессиональной среде на основе системного анализа взаимоотношений.

11. Выстраивать конструктивное взаимодействие с однокурсниками, преподавателями, HR-специалистами и другими участниками карьерного процесса.

12. Определять и эффективно выполнять свою роль в команде при решении учебных и проектных задач (например, групповая разработка карьерных кейсов или резюме).

13. Адаптируйте стиль общения в зависимости от контекста и аудитории (сверстники, работодатели, наставники).

14. Участвовать в коллективном принятии решений, учитывая мнения других и аргументированно и корректно отстаивая свою позицию.

15. Оказывать поддержку коллегам в процессе совместной работы (например, при подготовке к собеседованию или пересмотре резюме).

16. Распознавать признаки моббинга и корректно реагировать на деструктивное поведение в коллективе.

17. Взаимодействуйте с наставником или ментором, чтобы получать обратную связь и развивать свою карьеру.

18. Участвуйте в нетворкинге как форме профессионального социального взаимодействия.

19. Соблюдать нормы деловой этики при взаимодействии в команде и на публичных мероприятиях.

20. Строить долгосрочные профессиональные отношения на основе доверия и взаимного уважения.

21. Анализируйте свои профессиональные и личные цели, чтобы выстроить осознанную траекторию саморазвития.

22. Планировать и распределять личное время для достижения карьерных и образовательных целей.

23. Определить образовательные и профессиональные ресурсы (курсы, тренинги, наставничество, стажировки), необходимые для непрерывного развития.

24. Сопоставляйте этапы своей карьеры с соответствующими задачами по саморазвитию и обучению.

25. Разрабатывать индивидуальный план развития с учётом динамики рынка труда и личных приоритетов.

26. Оценивать эффективность выбранных форм обучения и корректировать стратегию развития.

27. Используйте модель Голланда для анализа соответствия профессии и личностных предпочтений при планировании развития.

28. Ставьте SMART-цели в рамках планирования карьеры и образования.

29. Проанализируйте опыт преодоления кризисов в карьере (в том числе «кризиса середины карьеры») для предотвращения собственных рисков.

30. Оценивать влияние организационной среды (лояльность, моббинг, стиль управления) на возможности саморазвития.

По компоненте компетенций «Владеть навыками»:

1. Работы с профессиональными платформами (hh.ru, LinkedIn, SuperJob, Rabota.ru) для поиска и анализа вакансий.

2. Проведения SWOT-анализа личности в контексте планирования карьеры.

3. Рефлексии и самоанализа: оценки сильных и слабых сторон, ценностей, мотивационных установок.

4. Визуализации карьерного плана (дорожная карта, карьерная карта, матрица целей).

5. Критического мышления при интерпретации карьерных советов, прогнозов и рейтингов профессий.

6. Анализа рабочего места по формальным и неформальным параметрам.

7. Построения индивидуального плана развития с учётом динамики рынка труда.

8. Сбора и систематизации информации о кадровой политике организаций (через карьерные сайты, отзывы, интервью).

9. Распознавания деструктивных коммуникаций и профилактики моббинга в профессиональной среде.

10. Структурированного представления результатов анализа (в письменной форме, в виде презентации, в карьерном портфолио).

11. Активного слушания и эмпатии в ходе профессионального общения.

12. Самопрезентации в команде и на публике (например, при защите группового проекта).

13. Конструктивной обратной связи — как давать, так и получать.

14. Разрешения конфликтов в команде на основе диалога и поиска компромисса.

15. Участия в нетворкинге и профессиональных сообществах.

16. Работы в междисциплинарных и разноуровневых командах (например, при моделировании HR-процессов).

17. Выстраивания доверительных отношений с наставником или руководителем.

18. Распознавания и предотвращения моббинга в профессиональной среде.

19. Соблюдения этических норм при взаимодействии с коллегами и работодателями.

20. Поддержания лояльности и вовлечённости в командную работу.

21. Тайм-менеджмента и расстановки приоритетов в задачах в контексте карьерного и образовательного развития.

22. Составления дорожной карты саморазвития (карьерной дорожной карты) с краткосрочными, среднесрочными и долгосрочными этапами.

23. Поиска и отбора актуальных образовательных программ (онлайн/офлайн, сертификация, микроквалификации).

24. Рефлексии и самоанализа: регулярной оценкой прогресса, сильных и слабых сторон, зон роста.

25. Ведения карьерного портфолио или дневника развития.

26. Построения конструктивного взаимодействия с наставником или карьерным консультантом.

27. Адаптации плана развития при изменении внешних условий (рынка труда, технологий, личных обстоятельств).

28. Использования цифровых инструментов для планирования и отслеживания целей (Trello, Notion, Google Календарь и др.).

29. Анализа вакансий и требований работодателей для выявления компетенций, требующих развития.

30. Самомотивации и поддержания устойчивого интереса к обучению на протяжении всей жизни.

5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины, в ходе промежуточной аттестации

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны кафедрой на основе подхода В.П. Беспалько. Задания фонда оценочных средств представлены в трех взаимосвязанных блоках.

Первый блок – задания на уровне «знать», в которых очевиден способ решения, усвоенный студентом при изучении дисциплины. Задания этого блока выявляют в основном знаниевый компонент по дисциплине и оцениваются по бинарной шкале «правильно-неправильно».

Второй блок – задания на уровне «знать» и «уметь», в которых нет явного указания на способ выполнения, и студент для их решения самостоятельно выбирает один из изученных способов. Задания данного блока позволяют оценить не только знания по дисциплине, но и умения пользоваться

ими при решении стандартных, типовых задач. Результаты выполнения этого блока оцениваются с учетом частично правильно выполненных заданий.

Третий блок – задания на уровне «знать», «уметь», «владеть». Он представлен кейс-заданиями, содержание которых предполагает использование комплекса умений и навыков, для того чтобы студент мог самостоятельно сконструировать способ решения, комбинируя известные ему способы и привлекая знания из разных дисциплин. Кейс-задание представляет собой учебное задание, состоящее, как правило, из описания реальной практической ситуации или ситуации, приближенной к практике. Выполнение студентом кейс-заданий требует решения поставленной проблемы (ситуации) в целом и проявления умения анализировать конкретную информацию, прослеживать причинно-следственные связи, выделять ключевые проблемы и методы их решения. В отличие от первых двух блоков задания третьего блока носят интегральный (summative) характер и позволяют формировать нетрадиционный способ мышления, характерный и необходимый для современного человека. Решение студентами подобного рода нестандартных практико-ориентированных заданий свидетельствует о степени влияния процесса изучения дисциплины на формирование у студентов общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС.

Оценивание знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, осуществляется с помощью следующей модели оценки выполнения типовых заданий и практико-ориентированных задач, которая позволяет установить соответствие между результатом выполнения заданий ФОС обучающимся (студентом) и уровнем обученности по шкале оценивания (таблица 4).

Таблица 4 – Модель оценки выполнения заданий ФОС

Цифровое выражение	Словесное выражение	Описание
5	Отлично (зачтено)	всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой
4	Хорошо (зачтено)	полное знание учебного материала, успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе, способен к самостоятельному пополнению и обновлению знаний и умений в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности
3	Удовлетворительно	знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и

	(зачтено)	предстоящей работы по специальности, выполняет практические задания, предусмотренные программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, но допускает погрешности в ответе и при выполнении заданий, обладая при этом необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя
2	Неудовлетворительно (не зачтено)	пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допущение студентом принципиальных ошибок в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Данная модель, являясь студентоцентрированной, позволяет сфокусировать внимание на результатах каждого отдельного студента. Предложенные показатели оценки результатов обучения позволяют сделать выводы об уровне обученности каждого отдельного студента и дать ему рекомендации для дальнейшего успешного продвижения в обучении.

Предложенный фонд оценочных средств может быть использован для оценки результатов обучения отдельного студента, а также для выборки студентов направления подготовки.