

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:03:11
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.ДВ.01.02 Основы карьеры и социальный успех
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Заочная форма обучения
(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Смирнов С.Н., канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Основы карьеры и социальный успех»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины
(сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	Бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 «Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	2
Часть образовательной программы	Обязательной части образовательной программы Б1.В.ДВ.01
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	2
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	72
Аудиторная контактная работа:	38
Лекционные занятия	18
Семинарские занятия	18
Самостоятельная работа	34
Контроль	-
Форма промежуточной аттестации	Зачёт

1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Код компетенции	Формулировка компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
УК-6.1	Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	Знать:	
		Уровень 1	УК-6.1 З-1
		свои личностные и временные ресурсы	
		Уровень 2	УК-6.1 З-2
		свои личностные и временные ресурсы, необходимые для трудовой деятельности	
		Уровень 3	УК-6.1 З-3
		свои личностные и временные ресурсы, необходимые для выполнения порученной работы	
		Уметь:	
		Уровень 1	УК-6.1 У-1
		использовать свои личностные и временные ресурсы	
		Уровень 2	УК-6.1 У-2
		использовать свои личностные и временные ресурсы, необходимые для трудовой деятельности	
		Уровень 3	УК-6.1 У-3
		использовать свои личностные и временные ресурсы, необходимые для выполнения порученной работы	
		Владеть:	
		Уровень 1	УК-6.1 В-1
		навыками использования своих личностных и временных ресурсов	
		Уровень 2	УК-6.1 В-2
		навыками использования своих личностных и временных ресурсов в трудовой деятельности	
		Уровень 3	УК-6.1 В-3
		навыками использования своих личностных и временных ресурсов для выполнения порученной работы	
УК-6.2	Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной	Знать:	
		Уровень 1	УК-6.2 З-1
		основы планирования перспективных целей деятельности	
		Уровень 2	УК-6.2 З-2

	перспективы развития деятельности и требований рынка труда	основы планирования перспективных целей деятельности, основы карьерного роста	
		Уровень 3	УК-6.2 З-3
		основы планирования перспективных целей деятельности, основы карьерного роста, требования рынка труда	
		Уметь:	
		Уровень 1	УК-6.2 У-1
		планировать перспективные цели деятельности планировать перспективные цели деятельности	
		Уровень 2	УК-6.2 У-2
		планировать перспективные цели деятельности, карьерный рост	
		Уровень 3	УК-6.2 У-3
		планировать перспективные цели деятельности, карьерный рост в контексте требований рынка труда	
		Владеть:	
		Уровень 1	УК-6.2 В-1
		навыками планирования перспективных целей деятельности	
		Уровень 2	УК-6.2 В-2
		навыками планирования перспективных целей деятельности, карьерного роста	
		Уровень 3	УК-6.2 В-3
		навыками планирования перспективных целей деятельности, карьерного роста в контексте требований рынка труда	
УК-6.3	Определяет приоритеты собственной деятельности, личного развития и профессионального роста	Знать:	
		Уровень 1	УК-6.3 З-1
		приоритеты собственной деятельности	
		Уровень 2	УК-6.3 З-2
		приоритеты собственной деятельности, личностного развития	
		Уровень 3	УК-6.3 З-3
		приоритеты собственной деятельности, личностного развития, карьерного продвижения	
		Уметь:	
		Уровень 1	УК-6.3 У-1
		определять приоритеты собственной деятельности	
		Уровень 2	УК-6.3 У-2

		определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития	
		Уровень 3	УК-6.3 У-3
		определять приоритеты собственной деятельности, личностного развития, карьерного продвижения	
		Владеть:	
		Уровень 1	УК-6.3 В-1
		навыками определения приоритетов собственной деятельности	
		Уровень 2	УК-6.3 В-2
		навыками определения приоритетов собственной деятельности, личностного развития	
		Уровень 3	УК-6.3 В-3
		навыками определения приоритетов собственной деятельности, карьерного продвижения	
УК-6.4	Оценивает требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	Знать:	
		Уровень 1	УК-6.4 З-1
		требования рынка труда	
		Уровень 2	УК-6.4 З-2
		требования рынка труда и предложения образовательных услуг	
		Уровень 3	УК-6.4 З-3
		требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	
		Уметь:	
		Уровень 1	УК-6.4 У-1
		оценивать требования рынка труда	
		Уровень 2	УК-6.4 У-2
		оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг	
		Уровень 3	УК-6.4 У-3
		оценивать требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	
		Владеть:	
		Уровень 1	УК-6.4 В-1
		навыками оценки требований рынка труда	
		Уровень 2	УК-6.4 В-2
		навыками оценки требований рынка труда и предложений образовательных услуг	

		Уровень 3 навыками оценки требований рынка труда и предложений образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста	УК-6.4 В-3
УК-6.5	Строит профессиональную карьеру и определяет стратегию профессионального развития.	Знать:	
		Уровень 1 виды профессиональной карьеры	УК-6.5 3-1
		Уровень 2 основы планирования профессиональной карьеры	УК-6.5 3-2
		Уровень 3 основы планирования профессиональной карьеры и стратегии профессионального развития	УК-6.5 3-3
		Уметь:	
		Уровень 1 оценивать перспективы различных видов профессиональной карьеры	УК-6.5 У-1
		Уровень 2 планировать профессиональную карьеру	УК-6.5 У-2
		Уровень 3 планировать профессиональную карьеру и определять стратегию профессионального развития	УК-6.5 У-3
		Владеть:	
		Уровень 1 навыками оценки перспектив различных видов профессиональной карьеры	УК-6.5 В-1
		Уровень 2 навыками планирования профессиональной карьеры	УК-6.5 В-2
		Уровень 3 навыками планирования профессиональной карьеры и определения стратегии профессионального развития	УК-6.5 В-3
УК-10.2	Применяет методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей, использует финансовые инструменты для управления личными финансами (личным бюджетом), контролирует собственные экономические и финансовые риски	Знать:	
		Уровень 1 методы личного экономического планирования	УК-10.2 3-1
		Уровень 2 методы личного экономического планирования, инструменты для управления личными финансами	УК-10.2 3-2
		Уровень 3 методы личного экономического планирования для достижения долгосрочных целей,	УК-10.2 3-3

		инструменты для управления личными финансами	
		Уметь:	
		Уровень 1	УК-10.2 У-1
		использовать методы личного экономического планирования	
		Уровень 2	УК-10.2 У-2
		использовать методы личного экономического планирования, инструменты для управления личными финансами	
		Уровень 3	УК-10.2 У-3
		использовать методы личного экономического планирования для достижения долгосрочных целей, инструменты для управления личными финансами	
		Владеть:	
		Уровень 1	УК-10.2 В-1
		навыками использования методов личного экономического планирования	
		Уровень 2	УК-10.2 В-2
		навыками использования методов личного экономического планирования, инструментов для управления личными финансами	
		Уровень 3	УК-10.2 В-3
		навыками использования методов личного экономического планирования для достижения долгосрочных целей, инструментов для управления личными финансами	
УК-10.3	Использует финансовые инструменты для управления личными финансами, контролирует собственные экономические и финансовые риски	Знать:	
		Уровень 1	УК-10.3 З-1
		возможности использования финансовых инструментов	
		Уровень 2	УК-10.3 З-2
		подходы к использованию финансовых инструментов для управления личными финансами	
		Уровень 3	УК-10.3 З-3
		подходы к использованию финансовых инструментов для управления личными финансами, способы управления финансовыми рисками	
		Уметь:	
		Уровень 1	УК-10.3 У-1
		использовать финансовые инструменты	

		Уровень 2	УК-10.3 У-2
		использовать финансовые инструменты для управления личными финансами	
		Уровень 3	УК-10.3 У-3
		использовать финансовые инструменты для управления личными финансами, способы управления финансовыми рисками	
		Владеть:	
		Уровень 1	УК-10.3 В-1
		навыками использования финансовых инструментов	
		Уровень 2	УК-10.3 В-2
		навыками использования финансовых инструментов для управления личными финансами	
		Уровень 3	УК-10.3 В-3
		навыками использования финансовых инструментов для управления личными финансами, способов управления финансовыми рисками	
ПК-5.3	Организует мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры, формирует кадровый резерв и организует работу с ним	Знать:	
		Уровень 1	ПК-5.3 З-1
		основы построения профессиональной карьеры	
		Уровень 2	ПК-5.3 З-2
		основы построения профессиональной карьеры и формирования кадрового резерва	
		Уровень 3	ПК-5.3 З-3
		основы личностного развития, построения профессиональной карьеры и формирования кадрового резерва	
		Уметь:	
		Уровень 1	ПК-5.3 У-1
		организовывать мероприятия по развитию профессиональной карьеры	
		Уровень 2	ПК-5.3 У-2
		организовывать мероприятия по развитию профессиональной карьеры и формированию кадрового резерва	
		Уровень 3	ПК-5.3 У-3
		организовывать мероприятия по развитию профессиональной карьеры, формированию кадрового резерва и работе с ним	
		Владеть:	
		Уровень 1	ПК-5.3 В-1
		навыками организации	

		мероприятий по развитию профессиональной карьеры	ПК-5.3 В-2
		Уровень 2	
		навыками организации мероприятий по развитию профессиональной карьеры и формированию кадрового резерва	
		Уровень 3	ПК-5.3 В-3
		навыками организации мероприятий по развитию профессиональной карьеры, формированию кадрового резерва и работе с ним	
ПК-5.4	Формирует бюджет на организацию и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, обучения, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, анализирует их эффективность, готовит предложения по совершенствованию	Знать:	
		Уровень 1	ПК-5.4 З-1
		основы формирования бюджета на проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры	
		Уровень 2	ПК-5.4 З-2
		основы формирования бюджета на проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры, обучению и профессиональной переподготовке персонала	
		Уровень 3	ПК-5.4 З-3
		основы формирования бюджета на проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры, обучению и профессиональной переподготовке персонала, анализа их эффективности	
		Уметь:	
		Уровень 1	ПК-5.4 У-1
		формировать бюджет на проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры	
		Уровень 2	ПК-5.4 У-2
		формировать бюджет на проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры, обучение и профессиональную переподготовку персонала	
		Уровень 3	ПК-5.4 У-3
		формировать бюджет на проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры, обучение и профессиональную переподготовку персонала, проводить анализ их эффективности	
		Владеть:	

		Уровень 1	ПК-5.4 В-1
		навыками формирования бюджета на проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры	
		Уровень 2	ПК-5.4 В-2
		навыками формирования бюджета на проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры, обучению и профессиональной переподготовке персонала	
		Уровень 3	ПК-5.4 В-3
		навыками формирования бюджета на проведение мероприятий по построению профессиональной карьеры, обучению и профессиональной переподготовке персонала, анализа их эффективности	

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Условия социального успеха				
1	Тема 1.1. Феноменология социального успеха в современных обществах	4	УК-6.5 ПК-5.4	Устный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание
2	Тема 1.2. Социальная система и ее «лифты»	4	УК-6.1 ПК-5.4	Кейс-задача, устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3. Социальное продвижение в конкурентной среде	4	УК-6.3 УК-6.4	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Организация и совершенствование карьерного процесса				
4	Тема 2.1. Карьера - модель продвижения наемных работников	4	УК-10.3 ПК-5.4	Устный опрос, доклад (сообщение), коллоквиум
5	Тема 2.2. Достижения и закрепление позиционного успеха	4	УК-10.2 УК-10.3 ПК-5.3	Устный опрос, доклад (сообщение), деловая игра, контроль знаний по разделу (тестовые задания)

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Знает	УК-6.1 З-1 УК-6.2 З-1 УК-6.3 З-1 УК-6.4 З-1 УК-6.5 З-1 УК-10.2 З-1 УК-10.3 З-1 ПК-5.3 З-1 ПК-5.4 З-1	Отлично	90-100	А	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
Умеет	УК-6.1 У-1 УК-6.2 У-1 УК-6.3 У-1 УК-6.4 У-1 УК-6.5 У-1 УК-10.2 У-1 УК-10.3 У-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.4 У-1				
Владеет	УК-6.1 В-1 УК-6.2 В-1 УК-6.3 В-1 УК-6.4 В-1 УК-6.5 В-1 УК-10.2 В-1 УК-10.3 В-1 ПК-5.3 В-1 ПК-5.4 В-1				
Знает	УК-6.1 З-1 УК-6.2 З-1 УК-6.3 З-1 УК-6.4 З-1 УК-6.5 З-1 УК-10.2 З-1 УК-10.3 З-1 ПК-5.3 З-1 ПК-5.4 З-1	Хорошо	75-89	В/С	теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
Умеет	УК-6.1 У-1 УК-6.2 У-1 УК-6.3 У-1 УК-6.4 У-1 УК-6.5 У-1 УК-10.2 У-1 УК-10.3 У-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.4 У-1				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
Владеет	УК-6.1 В-1 УК-6.2 В-1 УК-6.3 В-1 УК-6.4 В-1 УК-6.5 В-1 УК-10.2 В-1 УК-10.3 В-1 ПК-5.3 В-1 ПК-5.4 В-1				
Знает	УК-6.1 З-1 УК-6.2 З-1 УК-6.3 З-1 УК-6.4 З-1 УК-6.5 З-1 УК-10.2 З-1 УК-10.3 З-1 ПК-5.3 З-1 ПК-5.4 З-1	Удовлетворительно	60-74	D/E	теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных задания выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки
Умеет	УК-6.1 У-1 УК-6.2 У-1 УК-6.3 У-1 УК-6.4 У-1 УК-6.5 У-1 УК-10.2 У-1 УК-10.3 У-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.4 У-1				
Владеет	УК-6.1 В-1 УК-6.2 В-1 УК-6.3 В-1 УК-6.4 В-1 УК-6.5 В-1 УК-10.2 В-1 УК-10.3 В-1 ПК-5.3 В-1 ПК-5.4 В-1				
Знает	УК-6.1 З-1 УК-6.2 З-1 УК-6.3 З-1 УК-6.4 З-1 УК-6.5 З-1 УК-10.2 З-1 УК-10.3 З-1 ПК-5.3 З-1 ПК-5.4 З-1	Неудовлетворительно	0-59	F/Fx	теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено
Умеет	УК-6.1 У-1 УК-6.2 У-1 УК-6.3 У-1				

Дескриптор компетенции	Показатель оценки	Шкалы оценивания			Критерии оценивания
		Государственная	Баллы	ECTS	
1	2	3	4	5	6
	УК-6.4 У-1 УК-6.5 У-1 УК-10.2 У-1 УК-10.3 У-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.4 У-1				числом баллов, близким к минимальному
Владеет	УК-6.1 В-1 УК-6.2 В-1 УК-6.3 В-1 УК-6.4 В-1 УК-6.5 В-1 УК-10.2 В-1 УК-10.3 В-1 ПК-5.3 В-1 ПК-5.4 В-1				

РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

1 балл (отлично) ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75 балла (хорошо) ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,5 балла (удовлетворительно) ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0 баллов (неудовлетворительно) * - ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

<i>Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины</i>	<i>Вопросы для подготовки к индивидуально/ фронтальному устному / письменному опросу по темам дисциплины</i>
Раздел 1. Условия социального успеха	
Тема 1.1. Феноменология социального успеха в современных обществах	<p style="text-align: center;"><i>План семинара 1</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Представления о карьере в современной науке. 2. Зарубежные и отечественные подходы к карьере в современном научном знании. 3. Научные теории, связанные с изучением карьеры. 4. Карьера и профессиональное развитие.
Тема 1.2. Социальная система и ее «лифты»	<p style="text-align: center;"><i>План семинара 2:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальный лифт как механизм общества. 2. Цели и задачи социальных лифтов. 3. Функции социальных лифтов. 4. Роль социальных лифтов. <p style="text-align: center;"><i>План семинара 3:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Виды социальных лифтов. 2. Социальные лифты и социальная мобильность. 3. Методологические основы процесса построения карьеры.

	4. Конус карьеры.
Тема 1.3. Социальное продвижение в конкурентной среде	<p>План семинара 4:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Гендерные факторы построения карьеры. 2. Использования личностных и временных ресурсов. 3. Планирование перспективных целей деятельности. 4. Приоритеты деятельности и личностного развития сотрудника организации. <p>План семинара 5:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ требований рынка труда к профессиональным качествам работников. 2. Изучение предложений образовательных организаций. 3. Самоанализ профессиональных и личностных качеств сотрудника организации. 4. Консультирование в вопросах построения карьеры.
Раздел 2. . Организация и совершенствование карьерного процесса	
Тема 2.1. Карьера - модель продвижения наемных работников	<p>План семинара 6:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Профессиональное становление как сложный, длительный, противоречивый процесс. 2. Стадии профессионального становления и их проблемное содержание. 3. Критерии успешности прохождения стадий профессионального становления. 4. Саморегуляция профессиональной деятельности. <p>План семинара 7:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система помощи в выборе и планировании карьеры. 2. Профессиональная адаптация различных групп населения. 3. Стадии деловой жизни человека. 4. Задачи возрастного развития работника.
Тема 2.2. Достижения и закрепление позиционного успеха	<p>План семинара 8:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблемы поиска места работы. 2. Круг вопросов, которые задают работники отдела кадров. 3. Диагностика карьерных компетенций. 4. Планирование карьеры персонала. <p>План семинара 9:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Технологии управления карьерой. 2. Проблемы управленческой карьеры. 3. Факторы развития управленческой карьеры. 4. Анализ ошибок и недоработок карьерного продвижения.

2.1.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах (максимум – 3 балла). Баллы выставляются следующим образом: правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,6 балла.

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 1.1.

Необходимым качеством работника для построения карьеры является:

- А) склонность к конфликтам;
- Б) коммуникабельность;
- В) пассивность;
- Г) созерцательность.

Задание 1.2.

Ступенчатая карьера представляет собой:

- А) вид карьеры, характеризующийся быстрым продвижением к руководству организацией;
- Б) чередование вертикального роста с горизонтальным;
- В) работа на каждой должности не более трёх лет;
- Г) расширение круга обязанностей на прежней должности.

Задание 1.3.

Планирование карьеры осуществляется с целью:

- А) упрощения процедуры подбора персонала;
- Б) избегания ошибок при замещении вакансий;
- В) снижения затрат на управление персоналом;
- Г) высвобождения персонала.

Задание 1.4.

Карьерограмма представляет собой:

- А) графическое описание того, что должно происходить и происходит с людьми на различных этапах карьеры;
- Б) графическое описание социального статуса работника;
- В) графическое описание «карьерного спада»;
- Г) план мероприятий по обучению персонала.

Задание 1.5.

Важнейшим элементом анализа возможностей развития карьеры на перспективу является:

- А) анализ врожденных психофизических качеств;
- Б) сопоставление своих деловых и личностных качеств с соответствующими качествами конкурентов внутри организации;
- В) возможность представлять диплом престижного учебного заведения, соответствующий вакантной должности;
- Г) анализ личных знакомств сотрудника.

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 2

Выберите один верный ответ на вопрос

Задание 2.1.

На каком этапе карьеры человек сосредотачивается на передаче своих знаний и опыта молодой смене:

- А) этап завершения;
- Б) пенсионный этап;
- В) этап консолидации;
- Г) этап прогнозирования.

Задание 2.2.

Какая модель карьеры получила наибольшее распространение в Японии:

- А) «лестница»;
- Б) «змея»;
- В) «трамплин»;
- Г) «парус».

Задание 2.3.

Какой этап не включается в управление планированием карьеры:

- А) обучение нового сотрудника;
- Б) разработка плана развития карьеры;
- В) увольнение работника;
- Г) собеседование с будущим работником организации.

Задание 2.4.

В процессе планирования карьеры учитываются три стороны:

- А) работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов;
- Б) работодатель, работник, помощник руководителя;
- В) отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель;
- Г) отдел человеческих ресурсов, работник, секретарь руководителя.

Задание 2.5.

Какого типа целей не существует при планировании карьеры:

- А) личные;
- Б) коллективные;
- В) инструментальные;
- Г) опосредованные.

2.1.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
2	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
1,5	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения.

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
	Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
0,5	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0*	Ответы неверные или отсутствуют

* 0 в журнал не ставится

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Ситуация 1 к теме 1.1 «Феноменология социального успеха в современных обществах».

Описание ситуации.

На предприятии работает коллектив сотрудников, среди которых есть немало способных специалистов, готовых тратить свои силы и время на приобретение новых знаний и служебно-профессиональное продвижение.

Вместе с тем, повышение квалификации на специальных курсах нередко связано с отсутствием на рабочем месте и, как следствие, с запоздалым выполнением порученных заданий.

Руководство предприятия в целом положительно относится к готовности своих подчинённых овладеть новыми знаниями и умениями. Кроме того, некоторые из сотрудников могут в будущем получить служебное повышение.

Контрольные вопросы.

1. Как можно совместить выполнение служебных обязанностей сотрудниками и их готовность повышать уровень квалификации?

2. Что нужно предпринять руководству предприятия, чтобы помочь своим сотрудникам проходить дополнительное обучение не в ущерб основной работе?

2.1.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры

Максимальное количество баллов	Критерии
2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
1,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как

	сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
1	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0,5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Деловая игра к теме 2.3 «Достижения и закрепление позиционного успеха».

1. Тема (проблема) – сотрудники организации в должностях ведущих специалистов в течение нескольких последних лет показывают высокие результаты труда и рассчитывают на повышение по службе.

2. Концепция игры - обоснование необходимости создания кадрового резерва для перспективных работников.

3. Роли (ролевые группы):

- учёный-теоретик в области планирования карьеры;
- специалисты, которые приобрели существенный профессиональный опыт и высказали намерения занять более высокие должности;
- преподаватель образовательного учреждения высшего профессионального образования;
- менеджер по персоналу;
- заместитель директора по персоналу предприятия.

4. Ожидаемый результат – концепция создания кадрового резерва.

Методика проведения:

1. Деловая игра проводится согласно сценарию.

2. Ведущий предоставляет слово участникам для докладов и выступлений, следит за соблюдением регламента.

3. В процессе игры преподаватель обязан:

- обеспечить высокую эффективность занятия;
- контролировать ход игры, следить, чтобы игра шла по сценарию, быть готовым устранить возникшие отрицательные моменты;
- следить за дисциплиной и порядком во время игры;
- объективно оценивать каждое выступление.

4. В ходе игры докладчикам могут быть заданы вопросы в устной или письменной форме. Преподаватель обязан продумывать ответы на эти вопросы, и, если докладчики затрудняются дать ответы, он приходит им на помощь.

Окончательное заключение по итогам игры делает преподаватель, в связи с чем он обязан:

дать объективную оценку результатов деловой игры, отметив её положительные и отрицательные стороны;

сделать анализ и оценить работу обучающихся (доклады, выступления, отметив оперативность, деловитость, аккуратность, инициативу отдельных обучающихся; указать обучающихся на имеющиеся пробелы в знаниях и наметить меры по устранению их (через групповые или индивидуальные консультации и другие формы);

выставить оценки.

2.1.5. Рекомендации по оцениванию результатов кейс-задачи

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Кейс решен правильно, дано развернутое пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. При разборе предложенной ситуации проявляет творческие способности, знание дополнительной литературы. Демонстрирует хорошие аналитические способности, способен при обосновании своего мнения свободно проводить аналогии между темами изучаемой дисциплины и смежных дисциплин.
0,75	Кейс решен правильно, дано пояснение и обоснование сделанного заключения. Обучающийся демонстрирует методологические и теоретические знания, свободно владеет научной терминологией. Демонстрирует хорошие аналитические способности, однако допускает некоторые неточности при оперировании научной терминологией.
0,5	Кейс решен правильно, пояснение и обоснование сделанного заключения было дано при активной помощи преподавателя. Имеет ограниченные теоретические знания, допускает существенные ошибки при установлении логических взаимосвязей, допускает ошибки при использовании научной терминологии.
0,25	Кейс не решен или решен неправильно, обсуждение и помощь преподавателя не привели к правильному заключению. Обнаруживает неспособность к построению самостоятельных заключений. Имеет слабые теоретические знания, не использует научную терминологию.

КЕЙС-ЗАДАЧА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Кейс-задача к теме 1.2 «Социальная система и ее «лифты».

Описание задания

Предлагается обосновать и предложить план карьерного продвижения молодого специалиста, недавнего выпускника образовательного учреждения, успевшего за короткое время завоевать репутацию способного и ответственного работника.

Контрольные вопросы:

1. Готова ли организация выделять материальные и временные ресурсы для прохождения работником дополнительного образования?

2. Способен ли работник оправдать надежды руководства организации и по результатам получения дополнительного образования занять более высокую должность?

Кейс: Организация нуждается в квалифицированных специалистах. Особенностью организации является работа на рынке высокотехнологичной продукции. Знания и навыки в этой области быстро устаревают. У организации есть средства для обучения своего сотрудника. Вместе с тем, есть вероятность того, что после прохождения дополнительного обучения молодой работник получит выгодные предложения на работу от другой организации и, возможно, примет его.

Необходимо составить план действий по повышению квалификации перспективного работника с тем, чтобы он остался работать на своём предприятии и был готов занять более высокую должность.

2.1.6. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума, собеседования

Максимальное количество баллов	Критерии
1	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
0,75	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
0,5	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины
0*	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений раздела или темы учебной дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи*

* 0 в журнал не ставится

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА, СОБЕСЕДОВАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.1. «Карьера - модель продвижения наемных работников»

1. Зарубежный опыт планирования карьеры.
2. Особенности карьеры специалистов, нарабатывших большой производственный опыт.
3. Роль кадровой службы в планировании карьеры.
4. Анализ личных ресурсов работника, намеревающегося осуществить карьерное продвижения.
5. Препятствия на пути карьерного продвижения.
6. Роль дополнительного образования в карьерном продвижении.
7. Анализ способностей работника к служебно-профессиональному продвижению.
8. Работа с кадровым резервом организации.
9. Принципы отбора кандидатов на зачисление в кадровый резерв.
10. Анализ существующих видов карьеры.

2.1.7. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

Максимальное количество баллов	Критерии
2	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
1,5	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
1	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0,5	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Раздел 1 Условия социального успеха

Тема 1.1. Феноменология социального успеха в современных обществах

1. Научные основы социального успеха.
2. Связь продвижения по службе и социального статуса.
3. Исследования отечественных и зарубежных учёных по вопросам карьеры.
4. Отношение молодёжи к карьере в будущем.
5. Теоретические аспекты социального успеха.

Тема 1.2. Социальная система и ее «лифты»

1. Способность человека повысить свой социальный статус.
2. Причины, по которым человек может потерять свои позиции в обществе.
3. Пополнение элиты выходцами из более низких социальных слоёв.
4. Мировоззрение представителей социальной элиты.
5. Роль социальных «лифтов»

Тема 1.3. Социальное продвижение в конкурентной среде

1. Возможности женщины к карьерному продвижению.
2. Экономические аспекты продвижения по службе.
3. Выдвижение на руководящие должности трудовым коллективом.
4. Риски при осуществлении карьерного продвижения.
5. Особенности служебного продвижения молодых специалистов.

Раздел 2. Организация и совершенствование карьерного процесса

Тема 2.1. Карьера - модель продвижения наемных работников

1. Прогнозирование карьерного продвижения.
2. Критерии успешности продвижения по служебной лестнице.
3. Консенсус руководства и кандидата на замещение более высокой должности.
4. Стадии профессионального становления работника
5. Консультирование в вопросах карьеры.

Тема 2.2. Достижения и закрепление позиционного успеха

1. Диагностика способностей к карьерному продвижению.
2. Карьерные интересы молодого поколения.
3. Проблемы приобретения новых знаний и умений в процессе карьерного роста.
4. Перспективы горизонтальной карьеры.
5. Ошибки при планировании карьеры.

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЁТ)

№ п/п	Содержание оценочного средства (вопрос к зачёту)	Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов
Раздел 1. Условия социального успеха		
Тема 1.1. Феноменология социального успеха в современных обществах		
1.	Особенности профессионально – квалификационного продвижения специалистов и руководителей	УК-6.1 3-1 УК-10.2 У-1 УК-6.5 В-1
2.	Основные концепции развития карьеры персонала	УК-6.3 3-1 УК-6.4 У-1 УК-6.4 В-1
3.	Научные теории, связанные с изучением карьеры	УК-6.2 3-1 УК-6.3 У-1 УК-10.2 В-1
4.	Представления о карьере в современной науке	УК-6.5 3-1
5.	Пути накопления человеческого капитала в	УК-10.3 У-1

	организации, влияние управления карьерой на этот процесс	УК-6.2 В-1
6.	Личностные факторы управления карьерой	УК-6.3 З-1 УК-6.5 У-1 ПК-5.4 В-1
7.	Разработка планов обучения и учебных программ	УК-10.3 З-1 УК-6.3 У-1 УК-6.1 В-1
Тема 1.2. Социальная система и ее «лифты»		
8.	Особенности внутрифирменной карьеры	УК-6.4 З-1 УК-10.2 У-1 ПК-5.3 В-1
9.	Содержание, принципы, этапы профессиональной ориентации	УК-6.2 З-1 ПК-5.3 У-1 УК-6.3 В-1
10.	Цели и задачи социальных лифтов	УК-6.5 З-1 УК-6.5 У-1 УК-6.4 В-1
11.	Виды социальных лифтов	УК-6.4 З-1 УК-10.2 У-1 УК-6.4 В-1
12.	Принципы управления карьерой. Типы карьеры	УК-10.2 З-1 УК-6.2 У-1 УК-6.3 В-1
13.	Влияние социальных и личностных факторов на успешность карьеры	УК-10.2 З-1 УК-6.4 У-1 УК-6.3 В-1
14.	Современные проблемы и противоречия в области управления карьерой	УК-6.4 З-1 УК-6.3 У-1 УК-10.3 В-1
Тема 1.3. Социальное продвижение в конкурентной среде		
15.	Влияние на карьерный рост внутригрупповых ролей и неформального статуса сотрудника	УК-6.2 З-1 ПК-5.3 У-1 УК-10.3 В-1
16.	Концепции и принципы планирования и управления карьерой	УК-6.3 З-1 УК-6.5 У-1 УК-6.2 В-1
17.	Планирование и распределение ресурсов, затрачиваемых на обучение	УК-10.3 З-1 УК-6.2 У-1 ПК-5.3 В-1
18.	Развитие персонала путем повышения квалификации	УК-6.1 З-1 УК-10.3 У-1 ПК-5.4 В-1
19.	Планирование перспективных целей деятельности	УК-10.2 З-1 УК-6.4 У-1 ПК-5.3 В-1
20.	Самоанализ профессиональных и личностных качеств сотрудника организации	УК-6.2 З-1 УК-6.3 У-1 УК-6.2 В-1
21.	Анализ требований рынка труда к профессиональным качествам работников	УК-10.2 З-1 ПК-5.3 У-1 ПК-5.4 В-1

Раздел 2. Организация и совершенствование карьерного процесса		
Тема 2.1. Карьера - модель продвижения наемных работников		
22.	Стратегия самомаркетинга	
23.	Этапы формирования конкурентоспособного специалиста	ПК-5.3 З-1 ПК-5.4 У-1 УК-6.2 В-1
24.	Стадии профессионального становления и их проблемное содержание	УК-6.5 З-1 УК-6.1 У-1 УК-6.3 В-1
25.	Разработка портрета «идеального» руководителя	ПК-5.3 З-1 УК-10.3 У-1 УК-10.2 В-1
26.	Формы, условия и принципы профессионально-квалификационного продвижения персонала	УК-10.3 З-1 УК-6.2 У-1 УК-6.5 В-1
27.	Задачи возрастного развития работника	УК-6.4 З-1 УК-10.3 У-1 УК-10.2 В-1
28.	Профессиональное становление как сложный, длительный, противоречивый процесс	УК-6.5 З-1 УК-6.5 У-1 УК-6.1 В-1
29.	Оценка эффективности управления карьерой персонала	УК-10.3 З-1 УК-6.2 У-1 УК-6.5 В-1
Тема 2.2. Достижения и закрепление позиционного успеха		
30.	Анализ ошибок и недоработок карьерного продвижения	ПК-5.4 З-1 УК-10.2 У-1 УК-10.3 В-1
31.	Диагностика карьерных компетенций	УК-6.1 З-1 ПК-5.4 У-1 ПК-5.4 В-1
32.	Анализ факторов продвижения персонала	ПК-5.4 З-1 УК-6.1 У-1 ПК-5.3 В-1
33.	Проблемы поиска места работы	ПК-5.3 З-1 УК-6.5 У-1 УК-6.1 В-1
34.	Социальное партнерство и его роль в управлении карьерой	ПК-5.4 З-1 УК-10.3 У-1 УК-10.2 В-1
35.	Использование различных форм профориентации в процессе управления карьерой	УК-6.4 З-1 УК-6.3 У-1 УК-10.3 В-1
36.	Мотивация персонала к продвижению	УК-6.3 З-1 УК-6.5 У-1 УК-6.2 В-1

ВОПРОСЫ К ЗАЧЁТУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Особенности профессионально – квалификационного продвижения специалистов и руководителей
2. Основные концепции развития карьеры персонала
3. Научные теории, связанные с изучением карьеры
4. Представления о карьере в современной науке
5. Пути накопления человеческого капитала в организации, влияние управления карьерой на этот процесс
6. Личностные факторы управления карьерой
7. Разработка планов обучения и учебных программ
8. Особенности внутрифирменной карьеры
9. Содержание, принципы, этапы профессиональной ориентации
10. Цели и задачи социальных лифтов
11. Виды социальных лифтов
12. Принципы управления карьерой. Типы карьеры
13. Влияние социальных и личностных факторов на успешность карьеры
14. Современные проблемы и противоречия в области управления карьерой
15. Влияние на карьерный рост внутригрупповых ролей и неформального статуса сотрудника
16. Концепции и принципы планирования и управления карьерой
17. Планирование и распределение ресурсов, затрачиваемых на обучение
18. Развитие персонала путем повышения квалификации
19. Планирование перспективных целей деятельности
20. Самоанализ профессиональных и личностных качеств сотрудника организации
21. Анализ требований рынка труда к профессиональным качествам работников
22. Стратегия саморекламации
23. Этапы формирования конкурентоспособного специалиста
24. Стадии профессионального становления и их проблемное содержание
25. Разработка портрета «идеального» руководителя
26. Формы, условия и принципы профессионально-квалификационного продвижения персонала
27. Задачи возрастного развития работника
28. Профессиональное становление как сложный, длительный, противоречивый процесс
29. Оценка эффективности управления карьерой персонала
30. Анализ ошибок и недоработок карьерного продвижения
31. Диагностика карьерных компетенций
32. Анализ факторов продвижения персонала
33. Проблемы поиска места работы
34. Социальное партнерство и его роль в управлении карьерой
35. Использование различных форм профориентации в процессе управления карьерой
36. Мотивация персонала к продвижению